

**VIVIANY YAMAKI**

**Obrigações estatais de proteger direitos humanos em atividades  
empresariais no Sistema Interamericano de Direitos Humanos**

Dissertação de Mestrado

Orientador: Professor Titular Dr. Pedro Bohomoletz de Abreu Dallari

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**

**FACULDADE DE DIREITO**

**São Paulo - SP**

**2023**

**VIVIANY YAMAKI**

**Obrigações estatais de proteger direitos humanos em atividades  
empresariais no Sistema Interamericano de Direitos Humanos**

Versão Corrigida

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração de Direitos Humanos, sob orientação do Professor Titular Dr. Pedro Bohomoletz de Abreu Dallari.

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**

**FACULDADE DE DIREITO**

**São Paulo - SP**

**2023**

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

**Catálogo da Publicação**  
**Serviço de Biblioteca e Documentação**  
**Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**

---

Yamaki, Viviany

Obrigações estatais de proteger Direitos Humanos em atividades empresariais no Sistema Interamericano de Direitos Humanos / Viviany Yamaki- Versão corrigida. -- São Paulo, 2023.

231 p.

Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2023.

Orientador: Pedro Bohomoletz de Abreu Dallari

1. Empresas e Direitos Humanos. 2. Direito Internacional dos Direitos Humanos. 3. Sistemas Europeu de Proteção aos Direitos Humanos. 4. Sistema Interamericano de Proteção aos Direitos Humanos. 5. Dever estatal de proteger. I. Dallari, Pedro Bohomoletz de Abreu, orient. II. Título.

---

Nome: YAMAKI, Viviany.

Título: Obrigações estatais de proteger Direitos Humanos em atividades empresariais no Sistema Interamericano de Direitos Humanos

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de concentração: Direitos Humanos

Aprovada em:

---

Banca Examinadora

Prof. Dr. \_\_\_\_\_ Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof. Dr. \_\_\_\_\_ Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof. Dr. \_\_\_\_\_ Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

*À Isabela.*

## AGRADECIMENTOS

A Deus, sobretudo e primeiramente, pela fé que somente Ele poderia conceder ao longo do período em que esse trabalho foi produzido. Pesquisar durante uma pandemia de proporção tal como a dos anos iniciais deste mestrado multiplicou obstáculos à tarefa, tornando grandes as adversidades, porém quão maior foi a dispensação da graça que me permitiu perpassá-las e finalizar a dissertação.

Aos meus professores orientadores, a saber, meu primeiro orientador Professor Emérito Dr. Dalmo de Abreu Dallari, *in memoriam* e ao Professor Dr. Pedro Bohomoletz de Abreu Dallari, que o sucedeu, ambos singulares exemplos de docência vocacionada, defesa da cidadania e dos Direitos Humanos. Ao Professor Dalmo, agradeço pela honra da orientação, concedida por um dos juristas mais ilustres que o Direito brasileiro conheceu, mas que enquanto professor se fez reconhecer por um trato nobre, cordial e pleno em humildade, virtude de onde se extraem as maiores lições.

Ao Professor Pedro, agradeço por tornar essa pesquisa possível a partir de suas aulas e orientação primorosa, caracterizada por paciência, generosidade em ensinar e incentivo constante. Além disso, agradeço por todas as contribuições que advieram de sua destacada experiência, compromisso com o rigor da técnica e apreço à erudição - que não olvidam da leveza e da flexibilidade próprias dos mestres que ensinam não só com a relevância do conteúdo, mas também com a própria personalidade e atitudes, combinados ainda com o entusiasmo pelo Direito Internacional.

Às professoras queridas que iluminaram minha trajetória no despertar pelo amor à pesquisa jurídica, aos Direitos Humanos e à área dos Direitos Humanos e Empresas, em particular. À Professora Dra. Cristina Godoy Bernardo de Oliveira, à Professora Dra. Paula Monteiro Danese e à Professora Dra. Ana Cláudia Ruy Cardia Atchabahian, cujas contribuições para a construção desta pesquisa foram dádivas que palavras não podem retribuir, mas que precisam ficar registradas como expressão de gratidão de quem foi afortunada em ouvir e aprender de quem ensina com brilho e satisfação, sendo competentes para inspirar e inquietar na continuidade da busca por mais conhecimento.

Aos colegas de pós-graduação com quem pude compartilhar o processo de desenvolvimento da pesquisa, que agregaram e apoiaram meu percurso, agradeço na pessoa de Gabriela Andrade Vítor. A sua prestatividade foi contínua e suas contribuições nos desafios da vida acadêmica foram muito perspicazes, mas agradeço principalmente pelo inesperado da

amizade sincera, gentil e providencial. À Ana Maria Castro Carvalho Capucho deixo registrado meu carinho especial pela alegria de dividir os Direitos Humanos como área de pesquisa e por ter brindado nossas conversas com o partilhar de repertório sólido e amplo, assim como agradeço pela parceria valiosa nos seminários, pelo exemplo de empatia e solidariedade.

Aos meus familiares, agradeço à minha mãe, ao meu pai e à minha avó Hatsuko, *in memoriam*, pelo compromisso e amor sacrificial que me dedicaram, para que eu pudesse alcançar as oportunidades de educação que não lhes foram apresentadas. Às minhas irmãs e ao meu irmão, que são como anjos em minha vida, agradeço a fraternidade mais genuína e pelos sobrinhos incríveis que me permitiram ter.

Ao meu esposo Paulo, agradeço à beleza da parceria duradoura, ao apoio, à disposição sempre renovada e perseverante na construção dos nossos sonhos e da nossa história. À Isabela, agradeço por sua ternura, alegria cativante e cooperação. Certamente, é através da sua espontaneidade mais singela, despreziosa e ingênua de criança que eu compreendo paulatinamente os enigmas mais complexos desta vida, sendo isso o que me desafia sempre a acreditar em um mundo melhor e a não desistir de continuar.

*“Where, after all, do universal human rights begin? In small places, close to home – so close and so small that they cannot be seen on any maps of the world. Yet they are the world of the individual person; the neighborhood he lives in; the school or college he attends; the factory, farm, or office where he works. Such are the places where every man, woman and child seek equal justice, equal opportunity, equal dignity without discrimination. Unless these rights have meaning there, they have little meaning anywhere. Without concerned citizen action to uphold them close to home, we shall look in vain for progress in the larger world.”*

(Eleanor Roosevelt, Nova York, 1958)

*“Não basta afirmar, formalmente, a existência dos direitos, sem que as pessoas possam gozar desses direitos na prática. A par disso, é indispensável também a existência de instrumentos de garantia, para que os direitos não possam ser ofendidos ou anulados por ações arbitrárias de quem detiver o poder econômico, político ou militar.”*

(Dalmo de Abreu Dallari, São Paulo, 2004)



## RESUMO

YAMAKI, Viviany. Obrigações estatais de proteger direitos humanos em atividades empresariais no Sistema Interamericano de Direitos Humanos. 2023. 231 p. (Mestrado em Direitos Humanos) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023.

A exploração da atividade econômica em consonância com respeito aos direitos humanos pelo setor privado tem sido alvo de tentativas de regulação internacional há décadas, a fim de se alcançar a proteção à dignidade da pessoa de forma efetiva no âmbito empresarial. Atribuir obrigações internacionais de direitos humanos a empresas, contudo, sempre teve como desafios inerentes a superação da lógica de maximização de lucros ao custo dos interesses coletivos, as desigualdades entre países desenvolvidos e países em desenvolvimento e as lacunas de governança global para tratamento de atores não-estatais, como as corporações transnacionais, cujo surgimento e expansão estão no cerne desse debate, que segue em construção no Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas. Nesse contexto ainda indefinido quanto à responsabilização internacional de empresas por violações de direitos humanos, os Estados continuam a ocupar papel proeminente no cumprimento de obrigações assumidas em tratados internacionais e devem proteger os direitos humanos internamente, inclusive contra atos de particulares, sob risco de responsabilização internacional por ações ou omissões nesse dever de tutela. Diante das graves violações de direitos humanos cometidas por empresas nos últimos anos, compreender todas as possibilidades para prevenir, mitigar e remediar agressões a referidos direitos mostra-se como elemento indispensável para conferir a necessária efetividade aos direitos humanos em todas as esferas. O presente trabalho objetiva investigar como o Sistema Interamericano de Proteção aos Direitos Humanos têm integrado as novas diretrizes globais em matéria de empresas e direitos humanos, adaptando-as às especificidades regionais formuladas a partir das dinâmicas e peculiaridades verificadas no contexto latino-americano, de modo a lidar com as insuficiências dos Estados da região em matéria de direitos humanos e empresas. Para isso, com emprego de metodologia histórico e dedutiva de caráter interdisciplinar, por meio das técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, combinada com análise de decisões, parte-se da exposição do estágio atual das discussões em curso na Organização das Nações Unidas, verifica-se de forma ampliada os desdobramentos esperados e possíveis da agenda de direitos humanos e empresas nos sistemas de proteção aos direitos humanos, apresentando-se os desdobramentos do Sistema Europeu de Proteção aos Direitos Humanos na matéria, para seguir em exame mais detido das interpretações sobre as obrigações estatais de proteção dos direitos humanos face às condutas das empresas na Comissão e na Corte Interamericana de Direitos Humanos.

**Palavras-chave:** Empresas e Direitos Humanos; Direito Internacional dos Direitos Humanos; Sistema Europeu de Proteção aos Direitos Humanos; Sistema Interamericano de Proteção aos Direitos Humanos; Dever estatal de proteger.

## ABSTRACT

YAMAKI, Viviany. State obligations to protect human rights in business activities in the Inter-American Human Rights System. 2023. 231 p. (Master's degree) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023.

The exploration of economic activity in line with respect for human rights by the private sector has been the target of attempts at international regulation for decades, aiming to achieve protection of human dignity in the business sphere in a binding way. Attributing international human rights obligations to enterprises, however, has always had the inherent challenges of overcoming the logic of maximizing profits at the cost of collective interests, inequalities between developed and developing countries and the difficulties that arise from regulatory gaps in global governance for the treatment of non-state actors, such as transnational corporations, whose emergence and expansion are at the core of this ongoing debate at the United Nations High Commissioner for Human Rights. In this still undefined context regarding the international responsibility of business for human rights violations, States continue to play a prominent role in fulfilling obligations assumed in international treaties and must protect human rights internally, including against acts of private actors, at risk of international liability for actions or omissions in this duty of protection. Given the grave human rights violations committed by enterprises in recent years, understanding all the possibilities to prevent, mitigate, and remedy attacks on these rights appears to be an essential element to reach the necessary effectiveness to human rights in all spheres. The present work aims to investigate how the Inter-American System for the Protection of Human Rights has integrated the new global guidelines on business and human rights, adapting them to regional specificities formulated based on the dynamics and peculiarities verified in the Latin American context, to deal with the limitations of the region's States in terms of human rights and business. For this, using the historical and deductive methodology of an interdisciplinary aspect, through bibliographical and documentary research techniques, as well as decision analyses, at the beginning the current stage of discussions within the scope of the United Nations is exposed, verifying in a broader way the expected and possible developments of the business and human rights agenda in human rights protection systems, presenting the unfoldings of the European System for the Protection of Human Rights in this matter, to continue in a more detailed exam of the interpretations of States duties to the protection of human rights about the conduct of enterprises in the Commission and the Inter-American Court of Human Rights.

**Keywords:** Business and human rights; International Human Rights Law; European Human Rights System; Inter-American Human Rights System; State duty to protect.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACNUDH	Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos
CADH	Convenção Americana de Direitos Humanos
CEDH	Convenção Europeia de Direitos Humanos
CER	Conduta Empresarial Responsável
CERALC	Conduta Empresarial Responsável para América Latina e Caribe
CF	Constituição Federal
CIDH	Comissão Interamericana de Direitos Humanos
COE	Conselho da Europa
Corte EDH	Corte Europeia de Direitos Humanos
Corte IDH	Corte Interamericana de Direitos Humanos
DESC	Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
ECOSOC	Conselho Econômico e Social das Nações Unidas
ESG	Environmental, Social and Governance
MPF	Ministério Público Federal
MPT	Ministério Público do Trabalho
MPSP	Ministério Público do Estado de São Paulo
OEIGWG	Open-Ended Intergovernmental Working Group
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODS	Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
ONU	Organização das Nações Unidas
PACER	Plano de Ação em Conduta Empresarial Responsável
PCN	Ponto de Contato Nacional
PNA	Plano Nacional de Ação
PIDCP	Pacto sobre Direitos Civis e Políticos (1966)

PIDESC	Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966)
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
REDESCA	Relatoria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
RPU	Revisão Periódica Universal
RSC	Responsabilidade social corporativa
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
UE	União Europeia
UN	United Nations
UNCTC	United Nations Centre for Transnational Corporations
UNDP	United Nations Development Program
UNGC	Global Compact
UNGP	United Nations Guiding Principles

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	15
1.1	EMPRESAS, SOCIEDADE E ESTADO: NOVOS E ANTIGOS ENTRELAÇAMENTOS À LUZ DOS DIREITOS HUMANOS .....	17
1.2	ENFOQUE TEMÁTICO, SUA JUSTIFICATIVA E METODOLOGIA DE PESQUISA .....	22
<b>2</b>	<b>DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS: O DESAFIO NA ORDEM JURÍDICA GLOBAL</b> .....	27
2.1	RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA, DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS, CONDUTA EMPRESARIAL RESPONSÁVEL E ESG: ORIGEM E EVOLUÇÃO DAS ABORDAGENS.....	32
2.2	GLOBALIZAÇÃO E DIREITOS HUMANOS: ENTRE TENSÕES E CONVERGÊNCIA .....	43
2.3	O CÓDIGO DE CONDUTA DA ONU PARA EMPRESAS MULTINACIONAIS .....	48
2.4	DIRETRIZES DA OCDE PARA AS EMPRESAS MULTINACIONAIS SOBRE CONDUTA EMPRESARIAL RESPONSÁVEL.....	51
2.5	DECLARAÇÃO TRIPARTITE DE PRINCÍPIOS SOBRE EMPRESAS MULTINACIONAIS E POLÍTICA SOCIAL DA OIT .....	56
2.6	O PACTO GLOBAL DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS .....	59
2.7	NORMAS SOBRE RESPONSABILIDADES DAS CORPORações TRANSNACIONAIS E OUTRAS EMPRESAS COM RELAÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS.....	65
<b>3</b>	<b>DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS NA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS: MARCO RUGGIE E PERSPECTIVA DE UM INSTRUMENTO JURIDICAMENTE VINCULANTE</b> .....	70
3.1	PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ONU.....	75
<b>3.1.1</b>	<b>Histórico</b> .....	76
<b>3.1.2</b>	<b>Conteúdo dos Princípios Orientadores</b> .....	77
<b>3.1.3</b>	<b>Contribuições e limites dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos</b> .....	86

3.2	O GRUPO DE TRABALHO SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS .....	96
<b>3.2.1</b>	<b>Planos Nacionais de Ação.....</b>	<b>97</b>
<b>3.2.2</b>	<b>Iniciativas regionais e locais.....</b>	<b>100</b>
3.3	NEGOCIAÇÃO DE UM INSTRUMENTO JURIDICAMENTE VINCULANTE EM EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS .....	102
<b>3.3.1</b>	<b>Períodos de sessões do OEIGWG: percurso até o <i>Third Revised Draft</i> .....</b>	<b>103</b>
<b>3.3.2</b>	<b>Dos fundamentos jurídicos, objetivos e efeitos de um instrumento internacional em matéria de empresas e direitos humanos.....</b>	<b>116</b>
<b>4</b>	<b>SISTEMAS REGIONAIS DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS E A EXPANSÃO PROTETIVA DO INDIVÍDUO EM ATIVIDADES EMPRESARIAIS .....</b>	<b>120</b>
4.1	SISTEMA EUROPEU DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS .....	124
<b>4.1.1</b>	<b>O Conselho da Europa .....</b>	<b>127</b>
4.1.1.1	Estrutura.....	128
4.1.1.2	A agenda de empresas e direitos humanos em âmbito europeu e a contribuição do Conselho da Europa.....	130
<b>4.1.2</b>	<b>Convenção Europeia de Direitos Humanos.....</b>	<b>136</b>
4.1.2.1	A proteção dos direitos humanos nas relações privadas na Convenção Europeia de Direitos Humanos .....	137
4.1.2.2	Obrigações extraterritoriais dos Estados de origem e impactos empresas transnacionais sobre os direitos humanos na Convenção Europeia de Direitos Humanos .....	140
<b>4.1.3</b>	<b>Corte Europeia de Direitos Humanos.....</b>	<b>146</b>
4.2	SISTEMA REGIONAL INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS .....	149
<b>4.2.1</b>	<b>A Organização dos Estados Americanos .....</b>	<b>150</b>
4.2.1.1	Histórico .....	151
4.2.1.2	Estrutura.....	156
4.2.1.3	Responsabilidade social corporativa, empresas e direitos humanos na OEA .....	159
<b>4.2.2</b>	<b>A Convenção Americana de Direitos Humanos.....</b>	<b>163</b>
<b>4.2.3</b>	<b>Comissão Interamericana de Direitos Humanos .....</b>	<b>168</b>
4.2.3.1	Informes Temáticos.....	170
4.2.3.2	Relatórios por países: Brasil .....	177
4.2.3.3	Resoluções .....	177

4.2.3.4	Casos de empresas e direitos humanos do Brasil na CIDH.....	178
<b>4.2.4</b>	<b>Corte Interamericana de Direitos Humanos.....</b>	<b>179</b>
4.2.4.1	Casos contenciosos .....	181
4.2.4.2	Opiniões consultivas.....	195
<b>4.2.5</b>	<b>Obrigações positivas vs. obrigações de respeitar e garantir: aproximações e distanciamentos dos deveres estatais no Sistema Europeu e no Sistema Interamericano.....</b>	<b>196</b>
	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>201</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>205</b>

# 1 INTRODUÇÃO

No século XXI, o capitalismo pode ser compreendido não apenas como um sistema econômico, mas também como autêntica civilização<sup>1</sup>. Nesta perspectiva, o capitalismo foi estabelecido progressivamente a partir da Idade Moderna, de início de forma mais lenta e após os avanços da ciência e da tecnologia, com maior celeridade. Logrou firmar-se como um modo de vida próprio, atrelado à cultura dos povos de forma distinta das civilizações precedentes, com inovações peculiares em diversos dos elementos que estruturam uma civilização, a saber: a base geoeconômica ou território em que se desenvolve; a mentalidade e o sistema ético, correspondentes à visão de mundo e aos valores predominantes da vida coletiva; por fim, a hierarquia social entre os grupos que exercem o poder e as instituições utilizadas para tanto.

A civilização capitalista foi a primeira a não se delimitar a uma base geoeconômica determinada e a ocupar todo o planeta. No campo dos valores e sistema ético, de forma inédita na História, verificou-se uma civilização independente de uma religião, que apontou como finalidade última da vida do indivíduo a busca pelo interesse material e acumulação de riquezas. A lógica pecuniária foi transposta para as dimensões das ciências, das artes, do lazer, da saúde, do direito, da política e até da espiritualidade, num sentido de verdadeira mercantilização da vida social. Desse modo, praticamente tudo e todos vieram a tornar-se mercadorias, não apenas os bens, como esperado, mas também os ofícios públicos, as concessões administrativas, e até mesmo pessoas, como os trabalhadores e os consumidores<sup>2</sup>.

A radical desumanização da vida ocorreu quando o capital foi posto como valor supremo, sendo convertido mesmo em pessoa *ficta*, a chamada pessoa jurídica<sup>3</sup>. Os seres humanos, diversamente, quando desprovidos de bens, são reduzidos eles mesmos a mercadorias ou relegados à exclusão da sociedade como peso morto. Ocorre, pois, a inversão do princípio ético kantiano<sup>4</sup>, segundo o qual a pessoa é um fim em si mesmo e não pode ser instrumento ou meio para a consecução de outros fins – disso decorre que a pessoa tem dignidade, um valor intrínseco ligado à condição única e insubstituível de cada vida humana. O preço, ao contrário, é atribuído àquilo passível de troca por outra coisa. A pessoa em condição equivalente à mercadoria nesta civilização vem a denunciar o aviltamento da dignidade humana, tantas vezes perseguido sob os auspícios da obtenção do lucro. Na análise de Fábio Konder Comparato, a

---

<sup>1</sup> COMPARATO, Fábio Konder. **A civilização capitalista**: para compreender o mundo em que vivemos. 2. ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 2014.

<sup>2</sup> *Ibid.*, p. 55.

<sup>3</sup> *Ibid.*, p. 55-56.

<sup>4</sup> *Ibid.*, p. 56.



desumanização da vida perpassa por retirar a centralidade do valor universal da pessoa humana, cedendo lugar ao relacionamento impessoal próprio do capitalismo, com organizações artificiais sem nome, desprovidas da figura humana, tal como uma das principais criações desse sistema, a sociedade anônima. As sociedades por ações, inclusive a sociedade anônima, renunciaram a sociedade de massas do mundo contemporâneo, em que a impessoalidade implicou em acentuada crise de responsabilidade. Nas macroempresas capitalistas, na denominação cunhada pelo mencionado autor, não se conhece quem é o controlador, uma vez que as participações de capital, diretas ou cruzadas, são um emaranhado ou cadeia sem fim<sup>5</sup>.

Além da mercantilização da vida, o capitalismo logrou alterar a relação entre a esfera de vida pública e privada, elevando a vida privada a patamar superior ao da vida pública, rompendo com uma tradição milenar de prevalência do interesse dos grupos sociais e da coletividade. A vida privada passou a ser esfera de direitos reconhecidos e protegidos, onde impera a “verdadeira” liberdade, inclusive a livre iniciativa empresarial. Num estágio mais recente do capitalismo, conforme acepções dos ideólogos neoliberais, os bens e serviços públicos do Estado, entendido como “um mal necessário” e por isso, impassível de ser suprimido, deveriam ser privatizados e submetidos ao controle do empresariado<sup>6</sup>. A mentalidade predominante e disseminada pela propaganda capitalista, considera que apenas as atividades privadas lucrativas são desempenhadas com eficiência.

Outros valores sensivelmente alterados pelo capitalismo dizem respeito ao individualismo, que veio a corroborar a submissão do bem comum aos interesses de uma minoria detentora do capital, o enaltecimento da competição em lugar da cooperação, entre outros. Quanto ao poder capitalista, pode-se afirmar que ele emergiu com a propriedade dos bens e do saber tecnológico, que logo foi transformado em poder sobre as pessoas. O poder de controle empresarial é exercido sobre o destino da empresa, sobre os sócios que vivem em função dela, sobre os trabalhadores, os fornecedores e os clientes, alcançando indiretamente consumidores ou mercado em geral e é fundado na propriedade do capital<sup>7</sup>. Esse poderio se manifesta em outros campos, como o poder ideológico sobre a vida social, que tem como principal instrumento a propaganda nos meios de comunicação de massa, e no poder político, apresenta-se de forma dissimulada, pois se nominalmente o poder é exercido pelos

---

<sup>5</sup> COMPARATO, Fábio Konder. **A civilização capitalista**: para compreender o mundo em que vivemos. 2. ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 56.

<sup>6</sup> *Ibid.*, p. 61.

<sup>7</sup> *Ibid.*, p. 98.

representantes do povo nas grandes democracias, de forma não oficial e oculta, há órgãos governamentais submetidos ao controle dos detentores do grande capital<sup>8</sup>.

A atuação não explícita e camuflada do empresariado para subjugar os demais atores que contestam ou colocam-se como óbices ao exercício do livre mercado e de seu poder privado recorre inclusive ao uso de variadas técnicas, como saberes militares e retórica bélica apropriados pelo mundo corporativo. Este modela até mesmo o Estado, o regime democrático e a luta por direitos. Chamayou ilustra a ascensão do neoliberalismo e as táticas utilizadas por grandes multinacionais americanas para frear avanços sociais e elevar a lucratividade dos negócios, através de manobras que conduziram à despolitização da sociedade – compreendida como a promoção da anulação da capacidade dos indivíduos de participarem da vida coletiva, oportunizando a retirada de garantias e direitos sociais<sup>9</sup>, condição propícia tanto ao liberalismo econômico quanto ao autoritarismo político que muitas vezes o viabiliza, tais como vislumbrados em recentes governos, como dos ex-presidentes Donald Trump, nos Estados Unidos e Jair Bolsonaro, no Brasil.

Diante da mercantilização que assola vidas e sociedade, atravessando de forma ilegítima o próprio poder político, cabe indagar qual o papel do Direito para fazer a necessária contraposição à influência desmedida do poder econômico na civilização. Frente à corrida pelos lucros a todo e qualquer custo, como alcançar a prevalência do valor da dignidade da pessoa humana e dos direitos humanos que lhe cristalizam enquanto princípio supremo e de justiça?<sup>10</sup> A resposta a esse questionamento no presente trabalho será buscada em análise restrita às relações entre Estados, empresas e direitos humanos sob a ótica dos sistemas adjudicatórios internacionais de proteção aos direitos humanos, especialmente do Sistema Interamericano.

## 1.1 EMPRESAS, SOCIEDADE E ESTADO: NOVOS E ANTIGOS ENTRELACAMENTOS À LUZ DOS DIREITOS HUMANOS

A empresa, tanto quanto os direitos humanos, tem presença universal e é uma das grandes instituições do mundo contemporâneo, razão pela qual importa pensá-la criticamente<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> COMPARATO, Fábio Konder. **A civilização capitalista**: para compreender o mundo em que vivemos. 2. ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 5.

<sup>9</sup> AFSHAR, Yasmin. Prefácio à edição brasileira. A gerência vai à guerra. p. 8-9. In: CHAMAYOU, Grégorie. **A sociedade ingovernável**: uma genealogia do liberalismo autoritário. São Paulo: Ubu Editora, 2020. p. 1-19.

<sup>10</sup> COMPARATO, Fábio Konder. **Ética**: direito, moral e religião no mundo moderno. São Paulo: Companhia das Letras, 2006. p. 622.

<sup>11</sup> CHAMAYOU, Grégorie. **A sociedade ingovernável**: uma genealogia do liberalismo autoritário. São Paulo: Ubu Editora, 2020. p. 26.

Na década de 1970, por exemplo, ante a onda de reivindicações por melhores condições de trabalho nas fábricas, empresas buscaram disciplinar os operários sem aprofundar o conflito – surgiu assim, a chamada gestão participativa, que louvava a autonomia e autocontrole em contraposição à utilização da disciplina patronal reforçada. Os reformadores gerenciais visualizaram na estratégia de engajamento, um estímulo à participação dos trabalhadores para aumentar simultaneamente sua produtividade e participação<sup>12</sup>, ao menos supostamente. No campo dos direitos humanos, entendidos pelas empresas como fator de pressão externa ao governo privado por elas exercido, manobras também foram usadas para ludibriar ativistas contestadores. Como exemplo, cabe a ilustração da adoção de um código de conduta ética pela Nestlé, após sofrer expressivo boicote em razão do comércio de alimento substituto ao leite materno em países em desenvolvimento. A prática fora denunciada através de publicação por ativistas britânicos de panfleto intitulado *The Baby Killer*, em 1974<sup>13</sup>. A venda do produto era feita na maioria das vezes a populações que não podiam ler as recomendações do uso e sem acesso à água potável, o que fazia da oferta do leite em pó um sério risco para os lactentes. Ainda assim, a Nestlé mantinha um marketing agressivo e dissuadia mães africanas de amamentar<sup>14</sup>. O código de conduta adotado após o boicote, era uma reivindicação dos ativistas a médio prazo para empresas do setor. A tática da aceitação pela Nestlé fora estratégia deliberada para ocupar seus adversários, esgotando-os em negociações e desviando-os de uma mobilização em profundidade<sup>15</sup>.

Após décadas do exemplo citado, a relação entre direitos humanos e empresas continua atual, tem incorporado avanços e é cada vez mais evidenciada com a globalização econômica, não apenas sob perspectiva de seus impasses, mas também de suas oportunidades. Assim, sociedade civil, empresas e Estados estão sempre voltando o olhar para esse campo, tanto para as dificuldades sérias que as empresas podem trazer, quanto para a promessa de desenvolvimento que elas carregam, pela geração de empregos, difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos que a transnacionalização lhes permite.

A sociedade civil, reconhecidamente nos últimos anos, passou a se posicionar de modo mais exigente diante de novas e antigas pautas socioambientais, tais como igualdade de gênero, sustentabilidade, mudança climática, corrupção, diversidade, inclusão, trabalho análogo à

---

<sup>12</sup> CHAMAYOU, Grégorie. **A sociedade ingovernável**: uma genealogia do liberalismo autoritário. São Paulo: Ubu Editora, 2020. p. 44.

<sup>13</sup> MULLER, Mike. **The Baby Killer**. A War or Want Investigation into the promotion and sale of powdered baby milks in the Third World. London: War or Want, 1974.

<sup>14</sup> CHAMAYOU, Grégorie. **A sociedade ingovernável**: uma genealogia do liberalismo autoritário. São Paulo: Ubu Editora, 2020. p. 190.

<sup>15</sup> *Ibid.*, p. 199.

escravidão, cidadania digital, entre outros. Referidos critérios passaram a ser norteadores para a decisão de consumo de muitos. Os valores associados aos negócios em decorrência da integração dos direitos humanos repercutem na identidade e reputação empresarial, assim como em seu desempenho financeiro - ganho em ações de promoção ou perda em caso de violações a esses direitos. Não à toa, o setor privado ocupa-se de modo intenso do que se popularizou por ESG (*environmental, social e governance*), especialmente a partir da pandemia de covid-19, pois esses parâmetros atrelam-se à eficiência financeira dos negócios, e por isso, pautam decisões dos investidores.

Direitos humanos e empresas já pode até mesmo ser considerado um campo de estudo e prática próprio, eminentemente multidisciplinar, que parte de conhecimentos empresariais, jurídicos, das relações internacionais e de políticas públicas<sup>16</sup>, apenas para mencionar as principais áreas, sem a pretensão de esgotar as possibilidades. No direito, tal campo demanda de modo relevante a compreensão a respeito da proteção internacional dos direitos humanos, pois os *standards* globais emanados da área vêm de organizações internacionais e dos sistemas de proteção aos direitos humanos, sendo válido acrescentar que a interdependência econômica entre os Estados exige o conhecimento da legislação estrangeira. Direitos humanos e empresas mantêm conexão com ampla variedade de disciplinas jurídicas (direito ambiental, penal, trabalhista, constitucional e empresarial, por exemplo). Para os Estados, os avanços da agenda global de direitos humanos e empresas reverbera em diversos assuntos e os obriga a instituir marcos normativos, políticas públicas, mecanismos judiciais e extrajudiciais para solução de litígios nesse campo.

Desse modo, as intersecções entre as empresas e os direitos humanos são inúmeras, porém, ainda tomam um sentido de ampliação. Isso porque as empresas tiveram aumentadas suas prerrogativas a partir do neoliberalismo, conquistando poder econômico, político e ideológico e fazem-se presentes no cotidiano das massas sob os mais diversos produtos e serviços, desde aqueles destinados ao lazer até os mais indispensáveis como alimentos, vestuário e medicamentos. Além disso, há o poder das tecnologias e o novo espaço digital, de onde os conglomerados privados obtêm impressionante crescimento, permitindo cogitar que a participação de empresas na vida das pessoas na contemporaneidade seja maior até mesmo que a do próprio Estado<sup>17</sup>. Dentre os desafios para os direitos humanos, os concernentes à tecnologia têm destacada importância – os casos são inúmeros, como a norte-americana Apple opondo-se

---

<sup>16</sup> EWING, Anthony. Introduction to teaching business and human rights. In: EWING, Anthony (ed.). **Teaching business and human rights**. Cheltenham, UK; Northampton, USA: Edward Elgar Publishing, 2023. p. 1-10.

<sup>17</sup> SILVA, Virgílio Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Brasileiro**. São Paulo: Edusp, 2021. p. 113.

aos mandados do FBI (Federal Bureau of Investigation) para desbloqueio de telefones de suspeitos de disparos em massa em Miamar e o reconhecimento pelo Facebook da utilização indevida de sua plataforma. Tecnologias emergentes como inteligência artificial, *machine learning*, redes de comunicação 5G e a internet das coisas, trazem riscos novos e ainda não totalmente conhecidos para os direitos humanos. Por outro lado, os potenciais benefícios das tecnologias foram evidenciados também na pandemia de covid-19, como o ensino remoto que permitiu aos estudantes desfrutarem de seu direito humano à educação. Por fim, não se pode olvidar que as tecnologias emergentes são cada vez mais adotadas por setores variados da economia, desde transportes, mineração, construção civil até saúde, o que significa que empresas de praticamente todos os segmentos também estão sujeitas a riscos de direitos humanos<sup>18</sup>.

Apesar da recente projeção temática, direitos humanos e empresas não refletem questões novas, sob a ótica histórica. As suas origens mais remotas podem ser encontradas nas atividades comerciais de escravos que se perfaziam pelas navegações no Atlântico e às tentativas iniciais de desenvolver o direito internacional do trabalho<sup>19</sup>. A partir do século XX, essa relação também pode ser notada no regime nazista, cujos crimes e atrocidades foram perpetrados com a colaboração de grandes corporações<sup>20</sup> como a IBM, cuja tecnologia foi direcionada ao transporte e operacionalização dos campos de concentração, até mesmo para classificar e exterminar pessoas cativas<sup>21</sup>. Em um momento ainda mais próximo, esse envolvimento pode ser notado na participação de empresas nas violações de direitos humanos durante as ditaduras militares na América Latina, inclusive no Brasil<sup>22</sup>. Neste, o empresariado não só apoiou o golpe

---

<sup>18</sup> NATOUR, Faris; MCEL RATH, Roger. Technology and human rights. *In*: EWING, Anthony (ed.). **Teaching business and human rights**. Cheltenham, UK; Northampton, USA: Edward Elgar Publishing, 2023. p. 343-355. p. 343.

<sup>19</sup> BERNAZ, Nadia. **Business and human rights**. History, law and policy – bridging the accountability gap. New York: Routledge, 2017.

<sup>20</sup> BILSKY, Leora Y. **The Holocaust, corporations and the law: unfinished business**. Ann Arbor: University of Michigan Press, 2017.

<sup>21</sup> SAAD-DINIZ, Eduardo. Justiça de Transição Corporativa: a nova geração de estudos transicionais. **Revista Brasileira de Ciências Criminais**, São Paulo, v. 28, n. 167, p. 71-128, maio 2020. p. 85-87.

<sup>22</sup> De acordo com relatório da Comissão Nacional da Verdade, empresas nacionais e multinacionais apoiaram o golpe e o regime militar, através de violações de direitos humanos dos trabalhadores nas fábricas, ao monitorar e controlar os que se opunham ao regime ou mesmo ao financiar o aparato militar, como registrado: “Nada é mais impactante na investigação sobre o papel dos civis ao longo do regime ditatorial do que a colaboração de grandes empresários no financiamento da estrutura da repressão. Sabe-se que propriedades particulares serviram de campo de extermínio de opositores do regime, como no estado do Rio de Janeiro, na Usina Cambahyba, pertencente à família de Heli Ribeiro Gomes, de Campos dos Goytacazes, e na Casa da Morte, em Petrópolis, do empresário alemão Mario Ladders. O caso mais simbólico foi o da Operação Bandeirantes (Oban), criada em São Paulo após a decretação do Ato Institucional no 5 (AI-5). [...] por determinação do governo, a partir de uma Diretriz para a Política de Segurança Interna expedida em 2 de julho de 1969, o comandante do II Exército, general José Canavarro Pereira, juntamente com a Secretaria de Segurança Pública de São Paulo, chefiada por Hely Lopes Meirelles, resolveu unificar “os esforços” do Exército, da Polícia Federal e das polícias estaduais,

de 1964 e as repressões durante o regime autoritário, mas também o promoveu ideologicamente em todo o território nacional através dos meios de comunicação<sup>23</sup>. Maior atenção às violações de direitos humanos na ditadura tem sido conferida nos últimos anos, com apuração de denúncias e medidas de reparação, como no caso da Volkswagen em 2021, que ganhou visibilidade enquanto caso inédito para a justiça de transição em esfera administrativa<sup>24</sup>. Ademais, desde 2019 está em curso um rico debate sobre o dever de reparação por violações do passado e os modos de alcançá-la. Empresas como as financeiras Lloyds, Barclays, Royal Bank of Scotland, Danske emitiram notas públicas de repúdio contra condutas relacionadas à escravidão de pessoas negras<sup>25</sup>, o que foi seguido pelo Banco do Brasil no contexto nacional<sup>26</sup>.

---

civil e militar do estado de São Paulo para o combate aos opositores do regime, criando a Oban. O governador Abreu Sodré transformaria as dependências do 36º Distrito Policial, localizado na esquina das ruas Tomás Carvalho e Tutoia, em um centro de torturas e assassinatos. [...] o apoio mais significativo à Oban veio do grande setor privado nacional, estrangeiro e associado, que forneceu recursos para a montagem daquele aparelho de repressão.” *In*: COMISSÃO NACIONAL DA VERDADE. **Relatório**: textos temáticos. Brasília: CNV, 2014. v. 2. p. 329. Disponível em: [http://cnv.memoriasreveladas.gov.br/images/pdf/relatorio/volume\\_2\\_digital.pdf](http://cnv.memoriasreveladas.gov.br/images/pdf/relatorio/volume_2_digital.pdf). Acesso em: 29 ago. 2023.

<sup>23</sup> A conexão entre empresários e militares foi tão expressiva nos primeiros anos após o golpe de 1964 que permite caracterizar o período como “regime empresarial-militar”. *Cf.* COMPARATO, Fábio Konder. **A oligarquia brasileira**: visão histórica. São Paulo: Contracorrente, 2017. p. 192-201.

<sup>24</sup> Os inquéritos civis que investigaram denúncias contra a Volkswagen do Brasil Indústria de Veículos Automotores Ltda. apuraram sua colaboração em prisões ilícitas, torturas e outras perseguições, culminando na assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o Ministério Público Federal (MPF), o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério Público do Estado de São Paulo (MPSP) no ano de 2020, para pagamento do montante de 36,3 milhões de reais pela. O caso foi considerado paradigmático na promoção da justiça de transição não só brasileira, mas internacional e abriu passagem para investigações posteriores realizadas pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), que recebera parte dos valores pagos pela Volkswagen em caráter de doação e empregou a quantia no financiamento de novas pesquisas. *Cf.* MPF. MPT. MPSP. **Nota Pública – TAC Volkswagen**. 23 set. 2020. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sp/sala-de-imprensa/docs/nota-publica-tac-volkswagen/view>. Acesso em: 1 set. 2023; UNIFESP. Centro de Arqueologia e Antropologia Forense. **A responsabilidade de empresas por violações a direito na ditadura**. Informe Público. 2023. Disponível em: [https://www.unifesp.br/reitoria/caaf/images/CAAF/Empresas\\_e\\_Ditadura/InformePublico.pdf](https://www.unifesp.br/reitoria/caaf/images/CAAF/Empresas_e_Ditadura/InformePublico.pdf). Acesso em: 1 set. 2023.

<sup>25</sup> Para um aprofundamento crítico sobre o inquérito civil que investigou as violações de direitos humanos relacionadas à Volkswagen e as discussões sobre a reparação de vítimas, bem como sobre as notas de repúdio mencionadas, publicadas em decorrência de relação de corporações com a escravatura levantada pelo Centro de Estudos do Legado Escravagista Britânico da Universidade College of London, *cf.* SOARES, Inês Virgínia Prado; BASTOS, Lúcia Elena Arantes Ferreira. Caso Volkswagen: entre violações pretéritas aos direitos humanos e dilemas sobre uma reparação coletiva atual e efetiva. *In*: ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy; PAMPLONA, Danielle Anne; FACHIN, Melina Girardi. **Mulheres, direitos humanos e empresas**. São Paulo: Almedina, 2023. p. 267-296.

<sup>26</sup> A respeito do pedido de desculpas do Banco do Brasil, publicado em seu site em 18 de novembro de 2023, por práticas passadas relacionadas à escravidão, observa-se que está relacionado ao inquérito civil instaurado pelo MPF, por meio de sua Procuradoria Regional de Direitos do Cidadão, em 27 de setembro de 2023, *cf.* MPF. **Inquérito Civil n. nº 1.30.001.004372/2023-13**. Despacho. Rio de Janeiro, 27 set. 2023. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/rj/sala-de-imprensa/docs/pr-rj/despacho-ic-banco-do-brasil-escravidaio>. Acesso em: 12 dez. 2023.

## 1.2 ENFOQUE TEMÁTICO, SUA JUSTIFICATIVA E METODOLOGIA DE PESQUISA

O campo de direitos humanos e empresas concentra-se nos estudos que buscam conferir a efetividade devida aos direitos humanos nas atividades e operações empresariais. As abordagens voluntárias atuais como responsabilidade social corporativa (RSC) e ESG apresentam contribuições para o incentivo à conduta socioambiental responsável, porém têm limitações e insuficiências para o tratamento da integralidade dos problemas que emergem das ações corporativas sobre os direitos humanos e meio ambiente. Abusos em relação aos direitos humanos mesmo em meio a empresas que possuem selos de sustentabilidade empresariais, práticas como o *washing* em suas diferentes modalidades (*green, blue e pink*) e limitações na reparação de vítimas de danos causados por transnacionais, permitem essa ponderação.

Às facilidades conferidas para empresas cuja atuação se dá em várias partes do mundo, não correspondeu a contrapartida de subjetividade de Direito Internacional Público, impossibilitando a atribuição de responsabilidade internacional às empresas no Direito Internacional dos Direitos Humanos. Em se tratando de atividades que se desenvolvem em Estados diversos, as complicações maiores ocorrem quando grandes corporações constituem subsidiárias para operar além das fronteiras dos Estados nos quais suas sedes estão localizadas – os chamados Estados de origem (*Home States*) e há envolvimento dessas entidades em violações de direitos humanos nos Estados de acolhimento, também denominados Estados anfitriões (*Host States*). Através de arranjos societários transnacionais, molda-se uma estrutura que protege o capital da empresa matriz, redundando em impunidade quando as subsidiárias não dispõem da liquidez necessária para reparação de vítimas locais cujos direitos humanos foram violados.

Em geral, as transnacionais são sediadas em Estados do Norte Global e expandem suas operações para os Estados do Sul Global, com o fim de obter mão-de-obra de baixo custo, matéria-prima acessível e legislações menos rígidas em comparação aos Estados de origem. Além da desigualdade dos parâmetros protetivos nacionais em relação às pessoas do Norte e do Sul globais, verifica-se ainda falta de aparato normativo internacional necessário para perquirir responsabilização adequada das empresas.

Diversos casos podem ilustrar as dificuldades e pungentes assimetrias enfrentadas por vítimas de danos provocados por transnacionais na busca da efetividade dos seus direitos humanos. O caso *Kiobel vs. Royal Dutch Petroleum Co.* na Suprema Corte americana tratou de violações de direitos humanos em que a empresa Shell Petroleum Development Company teve reconhecida participação, através da *joint venture* constituída pela Royal Dutch Shell e

pela Nigerian National Petroleum Corporation<sup>27</sup>, em atrocidades governamentais cometidas contra o povo Ogoni da Nigéria. No início da década de 1990, o governo nigeriano agiu em represália ao povo Ogoni após o fim das atividades da empresa Shell na região em que habitavam. A empresa encerrou suas atividades em razão de onda de violência generalizada levantada por civis, que estavam insatisfeitos com a exploração e produção de petróleo, causa de danos ambientais, de saúde e no modo de subsistência da população local (a pesca e agricultura eram prejudicadas pela contaminação do solo provocada pelo vazamento de óleo) desde o início das operações, em 1950. A represália do governo nigeriano incluiria o incêndio de aldeias, violência contra mulheres e morte de duas mil pessoas aproximadamente, inclusive a execução de nove ativistas, dentre os quais o escritor Ken Saro-Wiwa, cujo prestígio fizera o caso repercutir internacionalmente. A cumplicidade da empresa Shell nas ações mencionadas teria consistido no fornecimento de transporte, alimentação e uso das suas instalações ao governo.

Diante da falta de estruturas judiciais adequadas à reparação no Estado nigeriano, vítimas e familiares, doze cidadãos nigerianos ao total, demandantes entre os quais estavam asilados políticos nos Estados Unidos, ajuizaram um procedimento com base no Alien Tort Statute, legislação americana que permitiria pleitear indenizações por violações de direitos humanos com base na extraterritorialidade – mecanismo que possibilita ao Estado exercer jurisdição sobre atos que ocorrem em solo estrangeiro. Todavia, a Suprema Corte americana não reconheceu o pedido, por entender que as violações não possuíam relação com o território dos Estados Unidos ao ponto de respaldar a aplicação da extraterritorialidade. O caso foi particularmente relevante por inovar o entendimento da Suprema Corte, que se manifestou pela presunção de não extraterritorialidade das leis americanas – a partir de então, a extraterritorialidade só seria aplicável em casos extremos, cujos parâmetros não foram definidos na decisão<sup>28</sup>. Esta, contudo, foi notória por mostrar-se extremamente desfavorável à proteção dos direitos humanos em face das empresas transnacionais.

Outro caso representativo nos quesitos de impunidade e da ausência de mecanismos internacionais que atribuam às transnacionais responsabilidades pelos direitos humanos em patamar de equivalência às prerrogativas que dispõem para a exploração da atividade econômica, é o caso Chevron-Texaco no Equador. A partir de 1964, a empresa estadunidense

---

<sup>27</sup> MORAES, Patrícia A.; PAMPLONA, Danielle Anne. Os significados dos casos Kiobel e Vedanta para a proteção dos direitos humanos. **Revista de Direito Internacional**, v. 16, n. 3, p. 9-22, 2019. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/6603>. Acesso em: 8 nov. 2021. p. 12.

<sup>28</sup> *Ibid.* p. 21.



Chevron iniciou sua atividade de extração e produção de petróleo na Amazônia equatoriana, através de sua subsidiária local, a Texpet. Com uma devastação de quase meio milhão de hectares de floresta em decorrência do derramamento sem o tratamento adequado dos rejeitos provenientes da extração e produção do petróleo no solo e na água, violando leis equatorianas e cláusulas contratuais, as atividades da empresa perduraram até 1992. As suas operações utilizavam tecnologias obsoletas e mais baratas para aumento dos ganhos econômicos, em detrimento do uso daquelas que trouxessem menos impactos ambientais. As comunidades locais, compostas por indígenas e agricultores, foram expostas a diversos materiais contaminantes e cancerígenos, inclusive metais pesados e a biodiversidade da floresta foi severamente afetada<sup>29</sup>.

As comunidades equatorianas afetadas ajuizaram uma ação em Nova York em 1993, em face da Texaco Petroleum Company. Em 2002, o processo começou a tramitar no Equador a pedido da empresa e em 2012, a Corte Nacional de Justiça do citado país decidiu pela condenação da demandada ao pagamento de uma indenização de 9,6 bilhões de dólares aproximadamente. Entretanto, como a petrolífera deixou o Equador em 1992, não havia saldo bancário em suas contas para executar a sentença. As vítimas iniciaram, então, tentativas de execução em Estados onde a Chevron possuía ativos, a saber Brasil, Argentina e Canadá. Nos três países, contudo, não houve êxito – entre os motivos para tanto, estavam a falta do interesse nacional ou conexão com as jurisdições locais, questões de direito interno, assim como a separação das pessoas jurídicas: matriz e subsidiárias não são as mesmas empresas, o que impediria o prosseguimento da execução da sentença equatoriana<sup>30</sup>, até mesmo pela questão do direito ao contraditório das subsidiárias e do devido processo legal, conforme observado pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ)<sup>31</sup>.

Há casos em que o litígio internacional em busca de indenizações e condenações pertinentes são exitosos, mas isso depende da abertura das cortes dos Estados em que as empresas transnacionais têm sede. Recentemente, casos como *Nevsun Resources Ltd. v. Araya* na Suprema Corte do Canadá, em 2020, e *Lungowe and others v. Vedanta Resource Plc.*, em 2019, na Suprema Corte inglesa, transpuseram barreiras na admissibilidade de casos

---

<sup>29</sup> GUAMÁN, Adoración H.; PIETRO, Julio. **La impunidad de las empresas transnacionales por violaciones de derechos humanos y ambientales**. El caso Chevron: paradigma de la necesidad de normas vinculantes para garantizar el derecho al acceso a la reparación de víctimas de crímenes corporativos. 2019. p. 49-54. Disponível em: <https://www.stopcorporateimpunity.org/wp-content/uploads/2019/04/INFORME-La-Impunidad-de-las-Empresas-Transnacionales-El-Caso-Chevron.pdf>. Acesso em: 2 mar. 2023.

<sup>30</sup> *Ibid.*, p. 54-92.

<sup>31</sup> BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Sentença Estrangeira Contestada n. 8.542. EC (2013/0081095-1). Requerente: Maria Aguinda Salazar e outros. Requerido: Chevron Corporation. Relator: Min. Luís Felipe Salomão. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 15 mar. 2018.

envolvendo violações de direitos humanos por empresas transnacionais, mas como percebido no caso americano Kiobel, as possibilidades variam conforme o direito de cada país e estão longe de qualquer previsibilidade, parâmetro comum ou uniformidade.

O fato de matriz e subsidiárias constituírem pessoas jurídicas distintas resvala no que se entende por véu corporativo – em apertada síntese, estratégia de fragmentação jurídica de uma mesma unidade econômica, pela criação de várias sociedades, que acaba por permitir o descumprimento de leis, obrigações contratuais ou a satisfação de direitos de terceiros. Ao fim e ao cabo, o caso Chevron perdurou décadas, em litígios ajuizados em diferentes países, em busca de reparação dos direitos humanos violados sem encontrar apoio para uma prestação jurisdicional efetiva.

Deste modo, diante dos impasses entre diferentes jurisdições nacionais e falta de um tratado ou instituto para a responsabilização internacional de empresas, resta averiguar, como as violações de direitos humanos consagrados em instrumentos internacionais podem ser devidamente endereçadas com os recursos jurídicos atualmente disponíveis. Apesar dos obstáculos quanto aos litígios internacionais, os Estados continuam como figuras centrais na tutela dos direitos humanos, atuando em suas próprias jurisdições como intermediadores das responsabilidades entre entes privados, tais como pessoas e empresas. Além disso, Estados respondem perante a comunidade internacional, uma vez que são sujeitos de Direito Internacional Público por excelência e estão compromissados com diversas obrigações previstas em tratados, passíveis de responsabilização em tribunais internacionais de direitos humanos quando houver inobservância dos deveres assumidos – seja de forma direta, por sua própria ação ou omissão, ou ainda indireta – quando não houver a adequada proteção dos direitos humanos de seus jurisdicionados face a terceiros, inclusive empresas.

A atuação estatal para a proteção dos direitos humanos no contexto das atividades empresariais será investigada a fim de identificar qual a abrangência e a aplicabilidade das normas vigentes para lidar com abusos de empresas em frente a esses direitos. Parte-se da hipótese de que os mecanismos estatais são utilizados de modo inconsistente e que o Direito Internacional dos Direitos Humanos tem o potencial de aprimorar essa realidade, através de contribuições dos sistemas regionais de proteção. Considerando que o Direito Internacional dos Direitos Humanos dispõe de um sistema global, no âmbito da ONU e de sistemas regionais de proteção aos direitos humanos, a presente pesquisa terá como ponto de partida o tratamento dos direitos humanos no contexto das atividades empresariais de acordo com o sistema global, perpassando os seus desdobramentos nos sistemas regionais europeu e interamericano. O Sistema Regional Europeu será brevemente apresentado, pelo estágio de amadurecimento em

sua estrutura e funcionamento, por constituir-se em referência de decisões para os demais sistemas regionais através do diálogo das cortes, assim como pela posição de influência legislativa e econômica que os Estados europeus possuem em escala global. Frise-se, contudo, que o objeto e enfoque da investigação recai sobre o Sistema Interamericano de Proteção aos Direitos Humanos, do qual faz parte o Brasil e a maior parte dos Estados da América Latina, região do Sul global com importante histórico de violações de direitos humanos por empresas. Ao final, far-se-á o levantamento dos fundamentos teóricos e dos parâmetros estabelecidos para os Estados cumprirem com seu dever de garantir os direitos humanos nas atividades empresariais, conforme o Sistema Interamericano.

Para uma compreensão ampla do fenômeno jurídico que se pretende estudar, não seria possível empregar metodologia única ou isolada. Desse modo, será necessária a conjugação de diversas técnicas de pesquisa e investigação em Direito, para adequação aos objetivos propostos em cada seção capitular que comporá o trabalho. Os capítulos 2 e 3 contarão com os métodos dedutivo e histórico, com técnica de pesquisa bibliográfica e documental. Os capítulos mencionados recorrem a fontes imediatas de pesquisa, com especial atenção para a doutrina em Direito, destacadamente para as áreas de Direito Internacional Público, Direito Internacional dos Direitos Humanos e Direito Empresarial, a partir da perspectiva da História Econômica e da Sociologia, conforme já apresentado nesta introdução, para compreender a construção das normas relativas a empresas e direitos humanos desde as últimas décadas do século XX, até o período atual, com enfoque em organizações internacionais e no sistema ONU de proteção aos direitos humanos. O capítulo 4 será dedicado ao estudo dos sistemas regionais de proteção aos direitos humanos, quais sejam o Sistema Europeu e o Sistema Interamericano, a partir das técnicas bibliográfica e documental, além de análise de casos, especialmente de decisões e opiniões consultivas da Corte Interamericana de Direitos Humanos, examinando-se, quando pertinente, a incorporação das diretrizes internacionais em empresas e direitos humanos pelo Estado brasileiro.

## 2 DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS: O DESAFIO NA ORDEM JURÍDICA GLOBAL

A mercantilização da vida social sobre o ser humano promovida pelo capitalismo acontece há bastante tempo, mas os fatos que precipitaram as mudanças jurídicas que se propõem a tutelar a dignidade da pessoa humana com mais efetividade estiveram atrelados à banalização do mal propiciada por determinados regimes. Isso porque o valor atribuído à pessoa humana, conquista histórico-axiológica realizada ao longo de séculos, bem como os seus direitos fundamentais, foram esvaziados ante a dinâmica do totalitarismo, a partir da visão de que determinados seres humanos são supérfluos<sup>32</sup> e suscetíveis à descartabilidade, o que permitiu as atrocidades nazistas que vitimaram milhares de indivíduos, deixando patente a crise e ruptura na proteção de direitos humanos pelos Estados nacionais. Assim, emergiu entre a sociedade internacional a premente necessidade de conferir-se proteção a todo ser humano de forma indistinta e universal. Ante a insuficiência e falhas dos Estados em cumprir tal desiderato, instrumentos jurídicos internacionais foram adotados para evitar a repetição de barbárie semelhante, dando ensejo à reconstrução dos direitos humanos, a partir da reorganização dos Estados em torno da Organização das Nações Unidas (ONU)<sup>33</sup>.

A Carta de São Francisco<sup>34</sup> inseriu de maneira abrangente a temática dos direitos humanos na construção da ordem mundial no pós-Segunda Guerra, inovando na lógica westfaliana do Direito Internacional Público, preconizando a fé na dignidade da pessoa humana e na igualdade de direitos. Como seu desdobramento, a Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), proclamada na Resolução 217-A (III) da Assembleia Geral da ONU, em 10 de dezembro de 1948 é “um marco na afirmação histórica da plataforma emancipatória do ser humano representada pela promoção dos direitos humanos como critério organizador e humanizador da vida coletiva na relação governantes-governados”<sup>35</sup>. A DUDH possibilitou a generalização do valor da dignidade da pessoa, transformando-a em “invariante axiológica” e

---

<sup>32</sup> LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos**: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt. São Paulo: Companhia das Letras, 1998. p. 162.

<sup>33</sup> CARVALHO RAMOS, André de. **Teoria Geral dos Direitos Humanos na Ordem Internacional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 67-69.

<sup>34</sup> BRASIL. Decreto n. 19481, de 22 de outubro de 1945. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Preâmbulo. **Planalto**, Brasília, DF, 1945. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/d19841.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm). Acesso em: 13 dez. 2021.

<sup>35</sup> LAFER, Celso. **Direitos humanos**: um percurso no Direito no século XXI. São Paulo: Atlas, 2015. v. 1. p. 5.

abriu caminho para a elaboração de diversos instrumentos jurídicos, constituindo-se no documento matriz do Direito Internacional dos Direitos Humanos<sup>36</sup> (DIDH).

A internacionalização dos direitos humanos, compreendidos como universais, indivisíveis, imprescritíveis, inalienáveis e, por fim, inerentes a toda pessoa humana, é uma construção histórica e progressiva. Nas palavras de Norberto Bobbio, a Declaração Universal foi um ponto de partida no processo de proteção global dos direitos humanos, substrato para o aperfeiçoamento contínuo de seu conteúdo, de modo a evitar sua cristalização em mero documento solene e vazio. Antes, é imperioso que os direitos elencados na mencionada declaração sejam inspiração para, a partir das transformações econômicas e sociais, possam vir a demandar-se novos poderes e liberdades, articulando, atualizando e especificando o rol inicial dos direitos, para que eles se mantenham vivos e sejam efetivados<sup>37</sup>.

Com efeito, os direitos humanos foram primeiramente positivados nas Constituições nacionais e posteriormente consagrados em tratados e convenções internacionais. Karel Vasak introduziu a clássica abordagem das gerações de direitos humanos<sup>38</sup> que contribuiu no entendimento de sua expansão. A primeira geração de direitos humanos engloba as liberdades negativas e prerrogativas de abstenção e não interferência estatal na autonomia dos indivíduos, correspondendo aos direitos civis e políticos. A segunda geração de direitos humanos é caracterizada pela exigência de prestações positivas do Estado, a fim de que os cidadãos possam usufruir, em condições de igualdade, direitos como saúde, educação, trabalho, habitação, entre outros, situados no campo dos denominados direitos econômicos, sociais e culturais. A terceira geração de direitos humanos é composta pelos direitos de solidariedade, que incluem o direito ao desenvolvimento, ao meio ambiente equilibrado e o direito à paz, por exemplo.

A classificação dos direitos conforme acima exposta recebeu críticas da doutrina à sua terminologia, pela interpretação de que a nomenclatura *geração* pode induzir equivocadamente à ideia de que uma categoria de direitos sucede e substitui a outra, quando na verdade, os novos grupos de direitos passam a coexistir com os direitos anteriormente já consagrados, razão pela qual a utilização do termo *dimensões de direitos humanos* conferiria noção mais precisa e apropriada. Outros autores, ainda acrescentam novas gerações ou dimensões à classificação inicial, identificando a quarta e até a quinta geração ou dimensão de direitos humanos, a exemplo de Paulo Bonavides, para quem os direitos de quarta geração seriam de titularidade de

---

<sup>36</sup> ALMEIDA, Guilherme Assis de. **A proteção da pessoa humana no direito internacional**: conflitos armados, refugiados e discriminação racial. São Paulo: Editora CLA Cultural, 2018. p. 90-91.

<sup>37</sup> BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 20-22.

<sup>38</sup> VASAK, Karel. A 30-year struggle: the sustained efforts to give force of the law to the Universal Declaration of Human Rights. **The UNESCO Courier**, 1977. p. 29-32

todo o gênero humano, tal como o direito à democracia<sup>39</sup>. Independentemente da nomenclatura compreendida como mais adequada, observa-se que as gerações ou dimensões dos direitos referidos inserem-se numa cronologia e evoluem conforme aparecem novas reivindicações, ilustrando a historicidade da afirmação dos direitos humanos, que ocorre num movimento de ampliação e aprofundamento conforme a sociedade avança<sup>40</sup>.

O Direito Internacional dos Direitos Humanos (DIDH) é o *corpus juris* de salvaguarda do ser humano, conforme Antonio Augusto Cançado Trindade. No plano substantivo, esse direito é formado por princípios e conceitos elaborados e definidos nas normas dos organismos internacionais (tratados, convenções e resoluções), que consagram direitos e garantias de proteção ao ser humano em toda e qualquer circunstância. No plano processual, o DIDH é constituído de mecanismos de proteção de base convencional ou extraconvencional, cuja operacionalização é dada por sistemas de petições, relatórios e investigações nos planos global e regional. Emanado do Direito Internacional, referido *corpus juris* é dotado de autonomia, pois regula relações jurídicas específicas, com hermenêutica e metodologia próprias. As relações jurídicas sobre as quais recaem a regulação do DIDH são tradicionalmente aquelas mantidas com o poder público, mas nestas não se exaurem. A diversificação das fontes de violações de direitos humanos figura como grande desafio contemporâneo e, assim, o Direito Internacional dos Direitos Humanos cobre também a proteção dos indivíduos contra terceiros, como os grupos paramilitares e os detentores de poder econômico<sup>41</sup>. Em tempo, elucida-se que o DIDH é um sub-ramo do Direito Internacional Público, e nele está incluída a proteção do ser humano em um amplo aspecto, que abriga os direitos civis e políticos, ao lado dos direitos sociais, econômicos e culturais<sup>42</sup>.

Fator de capital importância no desenvolvimento dos mecanismos de proteção internacional da pessoa humana é a garantia de sua proteção *erga omnes*. Os instrumentos de proteção internacional incorporam obrigações de conteúdo e alcance variáveis, com algumas normas suscetíveis de aplicação direta e outras, não. Nesse ponto, a aplicabilidade das normas do DIDH em face de terceiros, particulares ou grupos de particulares, surge como ponto relevante. Os instrumentos de proteção internacional dirigem-se, em essência, à prevenção e punição de violações dos direitos humanos cometidas pelo Estado e revelam uma grave lacuna,

---

<sup>39</sup> BONAVIDES, Paulo. **Teoria Geral do Estado**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2015. p. 537.

<sup>40</sup> COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 79.

<sup>41</sup> CANÇADO TRINDADE, Antonio Augusto. **Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos**. v. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 2003. v. 3. p. 406-407.

<sup>42</sup> CARVALHO RAMOS, André de. **Teoria Geral dos Direitos Humanos na Ordem Internacional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 61.

a da prevenção e da punição de violações de direitos humanos por particulares. Ainda de acordo com Cançado Trindade, a solução a este problema poderá contribuir de forma decisiva ao aperfeiçoamento dos mecanismos de proteção internacional da pessoa humana<sup>43</sup>.

Com efeito, a problemática da responsabilidade internacional por violações de direito humanos por atos de particulares está sedimentada de forma mais ampla na consideração da personalidade jurídica de direito internacional. No Direito Internacional clássico, o sujeito de direito internacional era o Estado, condição que depois foi atribuída também às organizações internacionais<sup>44</sup>. Todavia, a realidade do contexto pós-moderno alterou a dinâmica internacional, que aumentou em extensão e complexidade, pela proliferação de atores e agentes não estatais, detentores de grande influência e cuja presença produziu efeitos notórios. Assim, mais recentemente, a doutrina reconheceu o lugar do ser humano como sujeito de direito internacional<sup>45</sup> e desafios que atores como grupos armados e empresas transnacionais<sup>46</sup> impõem à ordem global, despertam a atenção sobre as possibilidades de tratamento jurídico a eles conferida.

É neste cenário que o debate sobre empresas e direitos humanos está inserido. A partir das últimas décadas do século XX, momento que coincidiu com a conquista da independência das antigas colônias europeias, as empresas transnacionais despontaram como atores não-estatais e conquistaram poder econômico, chegando a superar o PIB de muitos Estados. Embora tenham recebido o aval da exploração da atividade econômica em diversas partes do mundo, a responsabilidade sobre as violações de direitos humanos que esses *players* podem cometer não foi adequadamente regulada. O movimento de expansão das transnacionais culminou num entrecruzamento com os direitos humanos ora positivo, ora negativo. A um só tempo, empresas podem contribuir para a realização de direitos, num fluxo de convergência para o interesse social; mas também podem ir no sentido oposto, prejudicando sociedade e meio ambiente.

---

<sup>43</sup> CANÇADO TRINDADE, Antonio Augusto. **Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 2003. v. 1. p. 371.

<sup>44</sup> ACCIOLY, Hildebrando; SILVA, G.E. do Nascimento e; CASELLA, Paulo Borba. **Manual de Direito Internacional Público**. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 102-103.

<sup>45</sup> Nesse sentido, Antonio Augusto Cançado Trindade argumenta: “Entendo que ao reconhecimento de direitos, deve corresponder a capacidade processual de vindicá-los ou exercê-los, igualmente no plano internacional. É este um imperativo de equidade que contribui à instrução e transparência do processo. Ao direito de acesso à justiça no plano internacional deve corresponder a garantia da igualdade processual das partes, - os indivíduos demandantes e os Estados demandados, - que é da própria essência da proteção internacional dos direitos humanos. A jurisdicionalização do mecanismo de proteção convencional interessa a todos, inclusive aos indivíduos demandantes e Estados demandados. Impõe-se a consolidação da plena capacidade processual dos indivíduos, como sujeitos do Direito Internacional dos Direitos Humanos”. *In*: CANÇADO TRINDADE, Antonio Augusto. **A humanização do direito internacional**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2015. p. 131.

<sup>46</sup> CLAPHAM, Andrew, Human Rights Obligations for Non-State-Actors: Where are We Now? **Doing Peace the Rights Way**: Essays in International Law and Relations in Honour of Louise Arbour. 17 Aug. 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2641390>. Acesso em: 21 ago. 2021.

Esse dilema é acentuado quando constatadas as assimetrias de poder nele inseridas. De um lado, tem-se as empresas transnacionais, geralmente oriundas de países desenvolvidos; de outro, vítimas que têm seus direitos violados em países em desenvolvimento, que muitas vezes, pela dependência do capital externo, sofrem a ingerência dessas corporações em suas políticas internas, o que frequentemente implica na manutenção de mecanismos fiscalizatórios estatais deficientes sobre as atividades empresariais. Ademais, as empresas transnacionais por vezes operam através de cadeias globais, o que aumenta as dificuldades para demandar ações reparatórias por danos eventualmente provocados. Diante de todos esses elementos, resta a impossibilidade de conferir responsabilidade internacional diretamente às transnacionais no Direito Internacional dos Direitos Humanos. O desequilíbrio entre as prerrogativas das quais dispõem as transnacionais e a garantia de direitos das pessoas que são por elas atingidas, redundando em uma verdadeira arquitetura da impunidade<sup>47</sup> para essas empresas, que se valem de uma falha normativa injusta para proteger seus negócios, ainda que eles prejudiquem os direitos humanos de muitos.

Nesse sentido, não é sem motivo que as iniciativas pela busca da responsabilidade internacional das empresas tenham sido encabeçadas por representantes dos países em desenvolvimento. A reflexão a respeito de quanto o direito ainda está permeado de imperialismo na contemporaneidade<sup>48</sup>, enquanto força a determinar padrões e imprimir a perspectiva dos países desenvolvidos ajuda a elucidar o assunto, ao tentar explicar as razões coloniais que perpetuam a lacuna de responsabilização das transnacionais em relação aos direitos humanos nos países periféricos<sup>49</sup>.

O presente capítulo, a partir dessa contextualização, apresentará o desmontar mais notório das empresas transnacionais no cenário global, que embora não seja historicamente

---

<sup>47</sup> ZUBIZARRETA, Juan Hernández; GONZALEZ, Érika; RAMIRO, Pedro. Las empresas transnacionales y la arquitectura jurídica de la impunidad: responsabilidad social corporativa, *lex mercatoria* y derechos humanos. **Revista de Economía Crítica**, n. 28, 2019. p. 41-54. Disponível em: [https://omal.info/IMG/pdf/juanhernandez-erikagonzalez-pedroramiro\\_arquitectura-legal-de-la-impunidad.pdf](https://omal.info/IMG/pdf/juanhernandez-erikagonzalez-pedroramiro_arquitectura-legal-de-la-impunidad.pdf). Acesso em: 9 jun. 2022.

<sup>48</sup> De acordo com Orford: “*The stakes of the debate about the legacies of the imperial past in the multinational present are high. In part this is because the authority and legitimacy of modern international law rests on its claim to have transcended its European heritage and to operate today as a universal law capable of representing humanity. The suggestion that international law may still operate in a differentiated fashion undermines that claim to universality. In addition, the idea that imperialism is of no relevance to the contemporary global order plays a significant part in justifying the status quo*” ORFORD, Anne. The Past as Law or History? The Relevance of Imperialism for Modern International Law. 9 Sept. 2011. IILJ Working Paper 2012/2. **History and Theory of International Law Series**. Melbourne Legal Studies Research Paper n. 600. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2090434>. Acesso em: 5 mai. 2023.

<sup>49</sup> BRAGATO, Fernanda Frizzo. SILVEIRA FILHO, Alex Sandro. The Colonial Limits of Transnational Corporations' Accountability for Human Rights Violations. **Third World Approaches to International Law Review**. Issue 2, 2021, p. 34-58. Disponível em: <https://twailr.com/wp-content/uploads/2022/04/2.-Bragato-Filho-The-Colonial-Limits-of-Transnational-Corporations-Accountability-for-Human-Rights-Violations.pdf>. Acesso em: 5 mai. 2023.



recente<sup>50</sup>, foi muito intensificado com a globalização. Pela correlação que o campo direitos humanos e empresas apresenta com temáticas correlatas, discorre-se preliminarmente sobre a delimitação e escopo dessas abordagens. Prossegue-se, então, à análise das principais normas e iniciativas que disciplinam a atuação das empresas em relação aos direitos humanos, com perspectiva histórica e crítica. Por derradeiro, abordar-se-á o atual processo de negociação no âmbito das Nações Unidas de um instrumento internacional juridicamente vinculante para empresas, conferindo-lhes obrigações no campo dos direitos humanos.

## 2.1 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA, DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS, CONDUTA EMPRESARIAL RESPONSÁVEL E ESG: ORIGEM E EVOLUÇÃO DAS ABORDAGENS

Para conferir maior precisão à pesquisa, algumas distinções terminológicas são necessárias. Assim, esta seção é destinada a tratar de áreas muito próximas, porém com contornos e conteúdos próprios: a responsabilidade social corporativa, os direitos humanos e empresas, a conduta empresarial responsável e a governança socioambiental ou ESG. O surgimento e diferenciação das áreas serão brevemente demonstrados pelos fatos históricos, políticos e econômicos que levaram cada uma delas a se estabelecer, explanando-se as oportunidades e as limitações que cada uma oferece.

A responsabilidade social corporativa (RSC), responsabilidade social empresarial (RSE) ou *corporate social responsibility* (CSR) pode ser compreendida em diferentes acepções. O termo foi cunhado pela primeira vez em 1953, com a publicação de Howard R. Bowen intitulada *Social responsibility of the businessman*, na qual o autor entende a responsabilidade social como obrigações dos homens de negócios de orientar-se, tomar decisões e seguir ações compatíveis com os objetivos e os valores da sociedade<sup>51</sup>. De modo bastante dissonante, Milton Friedman, respeitado liberal ganhador do prêmio Nobel de economia, em obra clássica de 1962 veio a afirmar que a responsabilidade social das empresas era tão somente dispor de seus recursos e maximizar seus lucros, desde que observassem as regras do jogo, isto é, com participação em concorrências abertas e livres, sem dolo ou fraude à competição<sup>52</sup>. Assim, o aumento das receitas para geração de empregos e pagamento dos impostos já satisfaria o retorno esperado das empresas à sociedade, incumbindo ao Estado a realização do bem comum.

---

<sup>50</sup> No século XVII, o comércio marítimo foi marcado pela atividade da Companhia das Índias Orientais, de origem britânica, destinada a explorar oportunidades na região da Ásia, onde deteve monopólio comercial.

<sup>51</sup> BOWEN, Howard R. **Social responsibilities of the businessmen**. Iowa: University of Iowa Press, 2013. p. 5.

<sup>52</sup> FRIEDMAN, Milton. **Capitalismo e liberdade**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2023. p. 219.

Anteriormente, as ações sociais das empresas estiveram ligadas à filantropia e revestiam-se de mera benevolência no apoio de causas socioambientais. A partir do lançamento da obra de Bowen e como uma decorrência dos movimentos sociais da década de 1960, ativistas posicionaram-se contra o *establishment* daquele período, que para eles era representado pelas instituições financeiras e grandes corporações. O entendimento liberal passou a ser questionado e a discussão sobre a ética das empresas ganhou força com as preocupações que o rápido crescimento populacional, a poluição, o esgotamento dos recursos naturais e ameaças aos direitos trabalhistas causavam. Além disso, uma cultura de protestos ligados a direitos civis e contrários à guerra do Vietnã, com acusações constantes contra a Dow Chemical Company, que produzia *napalm* usado no conflito<sup>53</sup> foi verificada nos Estados Unidos. Na década de 1970, a responsabilidade social das empresas passou a ser ainda mais especulada, tanto pela comunidade internacional como em iniciativas locais.

Em 1971, Luther Tyson e Jack Corbett, religiosos do protestantismo cristão, com o intuito de resguardar recursos da igreja de vínculo com o financiamento de material bélico para a guerra citada, criaram o Pax World Fund, conhecido como o primeiro fundo americano de investimento socialmente responsável e que *a posteriori* referenciou empresas na busca pela responsabilidade social corporativa<sup>54</sup>. No ano de 1977, Leon H. Sullivan, reverendo vinculado ao movimento batista na Filadélfia, criou um código de conduta empresarial que ficou conhecido como Princípios Sullivan. Seu autor ganhou notoriedade na década de 1960 por conduzir manifestações contra políticas de contratação racistas, que fizeram empresas ceder em práticas discriminatórias. A partir disso, Sullivan liderou uma organização para capacitação profissional, o que lhe abriu caminho para a oportunidade de ser designado como membro do Conselho de Administração da General Motors no início dos anos 1970. À época, que coincidia com o *apartheid* na África do Sul, havia uma indignação sobre como as empresas norte-americanas investiam em países com governos opressivos, o que motivou até mesmo reivindicações de retirada das operações da automotiva do país africano, suscitando o debate sobre uma regulação a respeito. Após viajar à África do Sul e ouvir da população sobre a importância da permanência da empresa no local, Sullivan propôs um código de conduta, que

---

<sup>53</sup> LATAPÍ AGUDELO, M.A.; JÓHANNSDÓTTIR, L.; DAVIDSDÓTTIR, B. A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. p. 4. **International Journal of Corporate Social Responsibility**, 2019. p. 1-23

<sup>54</sup> SOUSA, F.V.D.; MEZZARROBA, O. Conhecer para não se iludir: (Re) leitura dos fundamentos do ESG. **Conpedi Law Review**, v. 8., n.1, p. 249-273, jul./dez. 2022. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/9061>. Acesso em: 20 set. 2023.

consistia em seis princípios: não segregação, práticas de emprego iguais, remuneração igual, educação dos trabalhadores, apoio à gestão negra e programas sociais<sup>55</sup>.

Não há uma definição consensual sobre responsabilidade social corporativa, pois o entendimento sobre o assunto tem se alterado ao longo do tempo. O seu conceito mais difundido, no entanto, dá-lhe o significado de práticas empresariais que buscam alinhamento ético, social e ambiental, para além do simples cumprimento das obrigações legais. Ela se distingue da mera filantropia por agregar valores de marca e reputação ao negócio. Por um extenso período, a responsabilidade social corporativa esteve restrita em áreas de estudos de outras ciências, como economia, administração, sociologia e ciência política. Para o direito, compreender a questão a partir de uma perspectiva histórica e internacional mais ampla faz parte de um movimento recente<sup>56</sup>.

A relação entre responsabilidade social corporativa e promoção de direitos também é controversa. Ela pode ser interpretada tanto como um artifício dos detentores do poder econômico para legitimação da atividade empresária frente aos questionamentos da sociedade<sup>57</sup> a fim de perpetuar o seu lugar privilegiado, sem implicar realmente em responsabilidades legais ou soluções efetivas para os problemas causados pelas empresas e com fundamento em um discurso de voluntariedade. Nesse sentido, acrescenta-se que a responsabilidade social corporativa também é associada à agenda neoliberal e criticada por transferir à iniciativa privada o manejo de necessidades sociais básicas, enquanto retira do Estado a obrigação de proteção de direitos humanos e compromissos com os serviços públicos. No plano internacional, por vezes, ela seria usada como escudo para elidir o estabelecimento de responsabilidade direta às empresas por violações de direitos humanos<sup>58</sup>.

Em outra direção, há autores que entendem a RSC como resultado de valores humanistas e sociais que se estabeleceram a partir da consolidação dos direitos fundamentais e humanos, nacional e internacionalmente. Assim, a passagem do Estado liberal ao Estado social, que esteve relacionada com a missão de conciliar o capitalismo com o bem-estar social, estabeleceria a compreensão de que direito privado e direito público possuem uma relação recíproca de

---

<sup>55</sup> LARSON, Zeb. The Sullivan Principles: South Africa, Apartheid, and Globalization. *Diplomatic History*. v. 44, i. 3, Jun. 2020, p. 479–503. Disponível em: <https://academic.oup.com/dh/issue/44/3>. Acesso em: 25 out. 2023.

<sup>56</sup> JENTSCH, Valentin. Corporate social responsibility and the law: international standards, regulatory theory and Swiss responsible business Initiative. *Working Paper*. EUI MWP n. 2018/5. European University Institute: Italy, 2018. Disponível em: <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/59084>. Acesso em: 25 nov. 2022.

<sup>57</sup> WÜNSCH, Marina Sanches; MOROSINI, Fábio Costa. Acordos de investimento e a difusão das ideias de responsabilidade social corporativa: apontamentos críticos a partir do modelo brasileiro. 166-169. *Boletim de Economia e Política Internacional*, n. 29, jan.-abr. 2021. p. 164-179. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10780/1/bepi\\_29\\_acordos.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10780/1/bepi_29_acordos.pdf). Acesso em: 25 out. 2023.

<sup>58</sup> CHAMAYOU, Grégoire. *A sociedade ingovernável: uma genealogia do liberalismo autoritário*. São Paulo: Ubu Editora, 2020. p. 189-252.

complementaridade e de interdependência, o que tornaria o direito privado também relevante para a justiça social, implicando na funcionalização dos direitos subjetivos para a realização do bem comum<sup>59</sup>. Desta forma, o direito individual à propriedade passou a ser analisado sob sua ótica da coletividade, resultando nas discussões sobre a função social da propriedade, que se projetaram sobre a função social dos bens de produção e, conseqüentemente, sobre a função social da empresa<sup>60</sup>. Entre os objetivos para esse balizamento social da exploração da atividade privada econômica, estaria a repressão aos abusos de corporações e ao comportamento antissocial.

A dimensão da função social na atividade econômica viria a ser incorporada aos ordenamentos jurídicos nacionais, tal como no artigo 170 da Constituição Federal (CF) de 1988, segundo a qual “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”<sup>61</sup>. Considerando as medidas possíveis para a operacionalização da função social da empresa e sua compatibilização com a autonomia privada<sup>62</sup>, a responsabilidade social apresenta-se como alternativa que busca equacionar o poder e a responsabilidade empresarial, permitindo à empresa colaborar com o interesse público de modo mais amplo que o previsto nos deveres cogentes da função social positivada, mas não com o fim de substituir a regulação ou a legislação.

A RSC, nesta perspectiva, insere a questão do desenvolvimento social à competitividade das empresas, sem configurar medida de desregulação própria do neoliberalismo, pois essa prática pode ser reconhecida e avaliada em termos de efetividade pelos governos na concessão de incentivos fiscais ou financiamento de projetos. De outro modo, mesmo na hipótese de ausência de qualquer mensuração governamental, a responsabilidade social estaria sujeita à

---

<sup>59</sup> FRAZÃO, Ana. **Função social da empresa**. Repercussões sobre a responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As. Rio de Janeiro: Renovar, 2011. p. 93-102.

<sup>60</sup> *Ibid.* p. 109.

<sup>61</sup> A integralidade do artigo 170, da CF de 1988, assim dispõe: “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: I - soberania nacional; II - propriedade privada; 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; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte; X - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei”. In: BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 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: 2 dez. 2021.

<sup>62</sup> FRAZÃO, Ana; CARVALHO, Angelo, G. P. Responsabilidade social empresarial. In: FRAZÃO, Ana (org.); **Constituição, empresa e mercado**. Brasília: Faculdade de Direito, UnB. 2017. p. 205-207.

regulação do próprio mercado, por integrar valor à empresa, aferido duplamente por consumidores e por investidores<sup>63</sup>. Além disso, a RSC estabeleceria uma ponte entre a iniciativa privada e o Poder Público na realização de políticas públicas<sup>64</sup>, confluindo e não solapando os valores sociais, fortalecendo a realização dos direitos humanos<sup>65</sup>. Verifica-se, pois, muitas interpretações possíveis à responsabilidade voluntária das empresas para com os direitos referidos.

Na década de 1980, o financiamento de projetos que tinham grande impacto ambiental e nos direitos humanos pelo Banco Mundial foi reprovado pela sociedade civil. Ademais, as políticas macroeconômicas que reduziram a ajuda do Fundo Monetário Internacional (FMI) e do Banco Mundial, forçando a abertura da economia dos países em desenvolvimento ao investimento estrangeiro foram alvo de críticas<sup>66</sup>. Ocorrência notória e histórica foi o desastre de Bhopal, na Índia, em dezembro de 1984, quando houve o vazamento de gás tóxico (cerca de 40 toneladas de hidrocianato) de instalações da fabricante de pesticidas Union Carbide India Limited, vitimando cerca de 5.200 pessoas<sup>67</sup>. Apesar do cenário das dificuldades aludidas, a partir desse período muitas realizações importantes para os direitos humanos aconteceram, como a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento, de 1986, que colocou a pessoa como sujeito central do processo de desenvolvimento; a publicação do Relatório Brundtland de 1987 – que apresentou o termo *desenvolvimento sustentável*, a onda democratizante após o fim da Guerra Fria e uma série de conferências e cúpulas que levaram os anos 1990 a receberem o nome de década das conferências<sup>68</sup>, dentre as quais se destacam: a precursora, a Cúpula Mundial sobre a Criança, de 1990, ocorrida em Nova York, a Conferência Mundial das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, de 1992, sediada no Rio de Janeiro e a II Conferência Mundial de Direitos Humanos de Viena, no ano de 1993.

---

<sup>63</sup> FRAZÃO, Ana; CARVALHO, Angelo, G. P. Responsabilidade social empresarial. In: FRAZÃO, Ana (org.); **Constituição, empresa e mercado**. Brasília: Faculdade de Direito, UnB. 2017. p. 205-207. p. 208.

<sup>64</sup> *Ibid.*, p. 209.

<sup>65</sup> É possível associar o surgimento da responsabilidade social das empresas às repercussões da própria emergência dos direitos humanos no plano internacional, o que viria a influenciar Estados e toda a sociedade, inclusive empresas. Cf. TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A função social da empresa. **Revista dos Tribunais**, v. 92, n. 810, p. 33-50, abr. 2002.

<sup>66</sup> FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy. p. 177. **Sur – Revista Internacional de Direitos Humanos**. v. 6, n.11, 2009. p. 175-191. Disponível em: <https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/11/sur11-port-patricia-feeneyi.pdf>. Acesso em: 31 set. 2022.

<sup>67</sup> UN. OHCHR. **Bhopal**: Chemical industry must respect human rights. 27 nov. 2019. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/statements/2019/11/bhopal-chemical-industry-must-respect-human-rights>. Acesso em: 27 nov. 2022.

<sup>68</sup> LINDGREEN-ALVES, José Augusto. **A década das conferências (1990-1999)**. Brasília: FUNAG, 2018.

Ao mesmo tempo que emergia uma agenda socioambiental na Organização das Nações Unidas, na década de 1990 ocorreram uma série de episódios nos quais atividades empresariais colidiram com os direitos humanos e ganharam evidência midiática, especialmente nos Estados Unidos, com incentivo a boicotes de grandes marcas, por sua cadeia de fornecedores fazer uso de mão-de-obra infantil ou em condições análogas à escravidão. Uma onda de litígios em cortes nacionais americanas (com base no Alien Tort Statute), e europeias, com acusações de violações de direitos humanos por empresas tiveram grande repercussão<sup>69</sup>. Esses foram os antecedentes diretos para que no fim dos anos 1990, acadêmicos começassem a tratar empresas e direitos humanos ou *business and human rights* (BHR, na sigla em inglês), como um novo campo de investigação, embora os fatos históricos precedentes à formação desse campo tenham iniciado cerca de 20 anos antes, tendo o mesmo ponto de partida da RSC. Assim, fala-se não só em disciplina ou área de empresas e direitos humanos, mas também em um *movimento de empresas e direitos humanos*, de caráter global, com primórdios nos anos 1970.

Fundamentalmente, as diferenças entre a abordagem de RSC e de direitos humanos e empresas residem nos atores envolvidos e no embasamento das condutas esperadas das atividades empresariais. A RSC é dirigida às empresas e reside na voluntariedade, por exigências morais e éticas da sociedade. Já o campo empresas e direitos humanos ou direitos humanos e empresas (a inversão na ordem dos termos tem o objetivo enfatizar a primazia dos direitos humanos sobre normas de outras áreas, como as econômicas e empresariais) engloba empresas, Estados e sociedade civil, com a finalidade de prevenir ou mitigar impactos em direitos humanos, bem como de reparar vítimas de violações de direitos humanos provocadas por atividades empresariais. Buscam-se soluções jurídicas para tanto, a partir da formulação de *standards* de organizações internacionais, grupos *multi-stakeholders*, associações empresárias e outros<sup>70</sup>, além de buscar fundamento para um comportamento corporativo responsável nos

---

<sup>69</sup> Conforme levantamento do Institute for Human Rights and Business: “From the 1990s, allegations of corporate liability for human rights violations started to be pursued, notably in the US with civil lawsuits brought under the Alien Tort Claims Act (also known as the Alien Tort Statute) [...] Cases continued to be pursued outside the USA as well. In the UK for example, the law firm Leigh Day & Co was active early on in securing compensation for claimants in several lawsuits, including against BP (on behalf of Colombian farmers), Shell (on behalf of families in the Niger Delta), and in a case settled out of court in 2009 against multinational oil trader Trafigura [...]”. In: INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS AND BUSINESS. **Building a Movement**: Reflections on the History and Future of Business and Human Rights. dec. 2019. p. 16-17. Disponível em: <https://www.ihrb.org/other/business-role/report-building-a-movement>. Acesso em: 26 nov. 2022.

<sup>70</sup> DEVA, Surya. From “business or human rights” to “business and human rights”: What next? p. In: DEVA, Surya; BIRCHALL, David (ed.). **Research Handbook on Human Rights and Business**. Cheltenham: Edward Elgar, 2020. p. 1-21.

direitos humanos internacionalmente reconhecidos, conforme um núcleo elementar de tratados internacionais<sup>71</sup>.

Ainda, é oportuno acrescentar o entendimento do Departamento de Direito Internacional do Comitê Jurídico Interamericano, da Organização dos Estados Americanos (OEA), sobre as distinções entre RSC e empresas e direitos humanos. Por seu escopo mais amplo, empresas e direitos humanos configuraria um grande tema, baseado no dever de respeito aos direitos humanos de toda a sociedade, inclusive das empresas, enquanto a RSC (usada no termo intercambiável RSE pela organização referida) seria um subtema ou especialização dentro da abordagem ou campo *business and human rights*<sup>72</sup>.

Um dos desafios relacionados ao campo direitos humanos e empresas, conforme apontado por Surya Deva, é a conversão da área “*business and human rights*” para um possível “*business of human rights*”, pela proliferação de consultorias que têm se especializado na matéria e monetizado o tema, fazendo sobrepujar nas discussões as vantagens financeiras de companhias respeitarem direitos humanos, o que pode trazer distorções e novos problemas para a questão da responsabilização das empresas por violações de direitos humanos<sup>73</sup>. Entre outras

<sup>71</sup> RAMASASTRY, Anita, Corporate Social Responsibility *Versus* Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability. p. 237-238. **Journal of Human Rights**, v. 14, n. 2, 2015. p. 237-259. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2705675>. Acesso em: 3 set. 2022.

<sup>72</sup> *In verbis*: “La RSE no debe confundirse con el tema de los derechos humanos y las empresas. La RSE implica una visión propositiva y voluntaria de actividades que las empresas deseen promover y realizar en función del bien social. Es recomendable que lo hagan pero no es su obligación hacerlo. En contraste, el respeto a los derechos humanos no son un asunto voluntario, filantrópico, sino lo contrario, todos los integrantes de la sociedad, incluyendo las empresas, deben respetarlos y no deberían violarlos en ninguna circunstancia. En este contexto debe enmarcarse el tema de la RSE, podría decirse que es un derivado, especialización o subtema del gran tema de derechos humanos y empresas. Distinguiendo que el respeto a los derechos humanos no es un acto altruista, ni una agenda voluntaria, por ejemplo una empresa no podría decidir si respeta o no la vida de sus empleados o si los somete o no a esclavitud, la vida y la libertad son derechos humanos que deben ser respetado en todo momento y por todos los integrantes de la sociedad.” Cf. OEA. Comitê Jurídico Interamericano. Departamento de Derecho Internacional. **Recopilación de buenas prácticas, iniciativas, legislación, jurisprudência y desafíos para identificar alternativas en el tratamiento de la responsabilidad social de las empresas en el continente**. DDI/doc. 3/17. 16. feb. 2017. p. 110. Disponível em: [https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/ddi-doc\\_3-17.pdf](https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/ddi-doc_3-17.pdf). Acesso em: 5 dez. 2023.

<sup>73</sup> Nas palavras do autor: “*One by-product of the UNGPs has been the evolution of a new industry of consultants advising corporations on how to conduct human rights due diligence. Some of these consultants have even incorporated themselves as ‘non-profit organisations’.* Corporate executives are not generally trained to manage complex human rights issues and hence corporations might need some external advice on how to discharge their responsibilities under the UNGPs or other BHR standards. This demand for external expert advice has resulted in the mushrooming of a private industry which is becoming part of the problem in the process of solving another problem. When BHR consultant organisations start (i) seeing the UNGPs or SDGs as a business opportunity, (ii) making a business case for human rights to secure buy-in from corporations, (iii) identifying salient human rights issues based on convergence of risk to people and risk to the business, (iv) competing for their share in the funding pie offered by states, development agencies and corporations, and (v) passing themselves off as CSOs to gain legitimacy, one can see that human rights-based approaches are no longer the guiding mantra for these consultants”. Cf. DEVA, Surya. From “business or human rights” to “business and human rights”: What next? p. 5-6 In: DEVA, Surya; BIRCHALL, David (ed.). **Research Handbook on Human Rights and Business**. Cheltenham: Edward Elgar, 2020. p. 1-21.

questões que são preocupantes na área, conforme o autor, está a instalação da captura corporativa das instâncias e organizações internacionais em que se discute sobre a responsabilidade e deveres do poder econômico privado quanto a esses direitos<sup>74</sup>, isto é, a influência financeira das empresas poderia, assim, determinar o rumo das decisões. Pondera-se que a problemática da monetização do tema não reside na atuação das consultorias em si, mas no excessivo apelo às vantagens financeiras que o respeito aos direitos humanos pode trazer às empresas, em detrimento de conferir a devida e destacada relevância à dignidade da pessoa humana, objetivo maior de todos os esforços envolvidos no desenvolvimento do campo. Assim, a proteção da pessoa seria a causa e a contrapartida do melhor desempenho financeiro para empresas, a consequência.

Há também uma variação da abordagem responsabilidade social corporativa, que agregou alguns elementos próprios da área de direitos humanos e empresas, como a devida diligência, prevista nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), marco na matéria<sup>75</sup>. Trata-se da conduta empresarial responsável (CER) ou *responsible business conduct* (RBC). De acordo com a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a conduta empresarial responsável consiste em prevenir ou mitigar consequências negativas das operações das empresas, ao mesmo tempo que estas procuram contribuir para o desenvolvimento sustentável dos países nos quais operam, levando em consideração a cadeia de fornecedores e as suas relações comerciais. A CER pode vir a ser usada de modo intercambiável com a RSC<sup>76</sup>, mas ela avança em relação

---

<sup>74</sup> Deva prossegue: “*Corporate capture of the state and democracy is nothing new. What is relatively newer is the influence of corporations – as compared to other non-state actors – over various BHR-related UN agencies and processes. The Global Compact provides an early example of this phenomenon. In 2000, the UN issued Guidelines on a Principle-based Approach to the Cooperation between the United Nations and the Business Sector. These Guidelines provide that UN partnerships with the private sector ‘should maintain the integrity of the United Nations, its independence and impartiality’, must advance UN goals and should not give an unfair advantage to any business entity or its products or services. The UN will engage with corporations that demonstrate a ‘commitment to respecting and implementing’ the UNGPs and will not engage corporations which ‘contribute to or are otherwise complicit in human rights abuses, tolerate forced or compulsory labour or the use of child labour’. While these Guidelines look good on paper, their application in practice in guiding the UN engagement with the private sector does not give much confidence. For example, the OHCHR’s partnership with Microsoft should give the latter advantage over its competitors, not least because Microsoft will ‘develop advanced technology in the form of a dashboard – Rights View – that will provide the [OHCHR] teams an overview of the human rights situation in specific countries in order to better predict, analyse and respond to crisis’.*” Cf. DEVA, Surya. From “business or human rights” to “business and human rights”: What next? p. 6. In: DEVA, Surya; BIRCHALL, David (ed.). **Research Handbook on Human Rights and Business**. Cheltenham: Edward Elgar, 2020. p. 1-21.

<sup>75</sup> Vide item 3.1.

<sup>76</sup> É o que acontece a partir de critérios regionais, tal como verificado na Europa. A Comissão Europeia adota um conceito de responsabilidade social corporativa que já está orientado pelo respeito a direitos. Todavia, como já exposto anteriormente, a RSC não tem uma definição consensual, daí a pertinência de elucidar as diferenças entre a conduta empresarial responsável e o entendimento mais tradicional sobre RSC. Cf. EUROPEAN COMMISSION. **Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human**



ao entendimento tradicional de voluntariedade, ou mesmo filantropia, quanto aos direitos humanos e meio ambiente, ao integrar um conjunto elementar de preceitos para o cumprimento escrupuloso da lei e seu alcance não se restringe às empresas, alcança também Estados<sup>77</sup>. Os critérios aplicáveis para a CER encontram-se em normas de caráter recomendatório como as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável, que serão examinadas adiante<sup>78</sup>.

O espectro de como as relações entre direitos humanos e empresas podem se estabelecer ainda vai além. A abordagem ou metodologia ESG, sigla para *environmental, social e governance* ou *ASG* no acrônimo em português, para *ambiental, social e governança*, ou ainda governança socioambiental<sup>79</sup> refere-se a um conjunto de práticas empresariais que ampliam a exploração econômica para além do interesse dos sócios ou acionistas (*shareholders*) em auferir lucros, incorporando compromissos com causas ambientais e com o interesse social às atividades da empresa, para permitir a produção de valor para todos os *stakeholders* (consumidores, trabalhadores, comunidades do entorno aos empreendimentos, investidores etc). O termo foi referenciado pela primeira vez em um relatório denominado *Who cares wins*<sup>80</sup>, em 2004, do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU)<sup>81</sup>. Este relatório é um marco para o ESG e foi apresentado para demonstrar a grandes instituições financeiras que há uma interdependência entre os fatores ambientais, sociais e de governança nos negócios. O seu propósito era criar mercados financeiros mais resilientes a crises por meio de contribuições para o desenvolvimento sustentável<sup>82</sup>. As práticas ESG progressivamente constituíram-se como categoria avaliada nas decisões de investimentos, frequentemente associadas a um melhor desempenho financeiro das empresas e fonte potencial de vantagem competitiva. Como já adiantado em seção antecedente, a pandemia de covid-19 encorajou fortemente os

---

**Rights.** Overview of Progress. Mar. 2019. p. 6. Disponível em: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/34963>. Acesso em: 28 nov. 2022.

<sup>77</sup> OIT. **Guía sobre Conducta Empresarial Responsable para emprendimientos, micro, pequeñas y medianas empresas em América Latina y Caribe.** 2022. p.10. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_842942.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_842942.pdf). Acesso em: 4 abr. 2023.

<sup>78</sup> Vide item 2.1.

<sup>79</sup> GOUVEA, Carlos Portugal. **A estrutura da governança corporativa.** São Paulo: Quartier Latin, 2022. p. 444.

<sup>80</sup> UN. Global Compact. **Who cares wins.** Connecting Financial Markets to a Changing World. 2004. Disponível em: [https://www.unepfi.org/fileadmin/events/2004/stocks/who\\_cares\\_wins\\_global\\_compact\\_2004.pdf](https://www.unepfi.org/fileadmin/events/2004/stocks/who_cares_wins_global_compact_2004.pdf). Acesso em: 04 abr. 2023.

<sup>81</sup> Vide item 2.5.

<sup>82</sup> GOUVEA, Carlos Portugal. **A estrutura da governança corporativa.** São Paulo: Quartier Latin, 2022. p. 457.

investimentos ESG<sup>83</sup>, à medida que indivíduos e organizações reconheceram a importância de seus fatores para atravessar períodos de instabilidade econômico-financeira.

A aplicação dessa abordagem pelas empresas é mensurada por índices<sup>84</sup> que sinalizam o quanto há de adequação das atividades empresariais aos critérios pertencentes a cada um dos três eixos que lhe compõe (ambiental, social e governança). No E, referido a *environmental*, estão inseridas práticas de governança que consideram o desmatamento, a biodiversidade, a gestão de resíduos, a redução de emissão de carbono, o uso de recursos hídricos e energia. No S, de *social*, estão as considerações com as pessoas envolvidas com os negócios, como trabalhadores, consumidores, comunidades, sobre os impactos que os negócios produzem sobre os seus direitos, entre os quais os direitos humanos, por isso é aspecto ligado à promoção da igualdade, diversidade, inclusão, satisfação dos empregados e consumidores. No G, de *governance*, estão as medidas concernentes à gestão ética e transparente, inclusive quanto à remuneração dos executivos e seu relacionamento com governos, condição tributária, *compliance*, manutenção da integridade, promoção da confiança e disponibilização de canais de denúncias.

As práticas ESG no eixo *social* relacionam-se estreitamente com o campo de direitos humanos e empresas e são um progresso em termos de governança corporativa. Além disso, têm contribuições expressivas para um manejo mais consciente dos recursos ambientais. Todavia, tal como a RSC e o campo BHR, apresentam suas próprias dificuldades. Uma delas é a insuficiência de iniciativas privadas para manejar questões sociais e públicas de grande abrangência, tal como a questão climática ou abuso do poder econômico dos grandes conglomerados, que tem como resultado o aumento da desigualdade e a concentração de renda. Por isso, as práticas ESG não podem se sobrepor nem obscurecer a relevância da regulação de temas com esse porte, até por não disporem da representatividade democrática de todos os setores da sociedade para tanto, revelando a indispensabilidade das regulações públicas pertinentes<sup>85</sup>.

---

<sup>83</sup> LAURENTIZ, Victoria Vitti. ESG (Environmental, Social and Governance) e o dilema dos indicadores: a construção de uma agenda sobre legislação de devida diligência nas cadeias produtivas. p. 207. In: SAAD-DINIZ, Eduardo; DUARTE, Gabrielli (Org.). **ESG e Justiça Climática**. São Paulo: Tirante lo Blanch, 2021. p. 199-217.

<sup>84</sup> O primeiro índice de tal natureza foi o Dow Jones Sustainable Index, criado em 1999, que foi exemplo seguido por diversos mercados no mundo, tal como no Brasil, em que foi criado o ISE, Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3. Cf. GOUVEA, Carlos Portugal. **A estrutura da governança corporativa**. São Paulo: Quartier Latin, 2022. p. 466.

<sup>85</sup> Cf. FRAZÃO, Ana. O interesse social das companhias: perspectivas e desafios diante do capitalismo de stakeholders e dos investimentos ESG. **Revista de direito das sociedades e dos valores mobiliários**, v. 1, p. 79-109, dez. 2021. Edição comemorativa dos 45 anos das Leis n. 6385 e 6404.

Apesar dos esforços para coadunar o respeito ao meio ambiente e às questões mais prementes para a sociedade, nem sempre as práticas ditas autorregulatórias como a RSC e o ESG são eficazes. O *greenwashing*, *bluwashing* e *pinkwashing*, estratégias que distorcem os indicadores de compromissos ambientais e sociais das empresas, surgem como óbices à confiabilidade e integridade dos relatórios corporativos, com modificações significativas e omissões de informações, com o intuito de “lavar a reputação” de empresas em questões ambientais e de direitos humanos - *blue*, no caso, faz alusão às cores da logomarca da ONU e *pink*, busca remeter ao movimento LGBTQIA+ - com o público, comunidade financeira e reguladores. A conformidade entre as declarações públicas das empresas e os seus esforços genuínos restam frágeis ante a ausência de monitoramento externo por terceiros, com auditorias, verificação e validação das informações prestadas<sup>86</sup>. Nessa esteira, constatam-se falhas emblemáticas nos mecanismos autorregulatórios. É o caso, por exemplo, da Samarco Mineradora S.A. (*joint venture* formada pela Vale S.A. e pela BHP Billinton Brasil Ltda., subsidiária brasileira do grupo anglo-australiano BHP Billinton), que aderiu ao Pacto Global em 2002, mas treze anos após, foi responsável pelo rompimento da barragem de Fundão no município de Mariana, estado de Minas Gerais. Do mesmo modo, a Vale S. A. era membro do Pacto desde 2010, além de ser acionista da Samarco, que esteve envolvida na tragédia retromencionada. Porém, nem o compromisso com o Pacto Global, nem a experiência de Mariana, seriam o bastante para impedir o rompimento da barragem I da mina do Córrego do Feijão, na cidade de Brumadinho, também em Minas Gerais<sup>87</sup>.

Ante à insuficiência da autorregulação das empresas, fica evidenciada a relevância de mecanismos jurídicos que possam somar às iniciativas voluntárias para garantir os direitos humanos. Desse modo, faz-se necessário apresentar os desafios no campo do Direito para a consecução dessa finalidade, com a descrição do arcabouço normativo internacional que vigora atualmente para o tratamento dos conflitos inseridos no campo dos direitos humanos e empresas.

---

<sup>86</sup> LAUFER, William S. Responsabilidade social e *greenwashing* corporativo. In: SAAD-DINIZ, Eduardo; LAURENTIZ, Victoria Vitti. **Corrupção, direitos humanos e empresa**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2021. p. 17-30.

<sup>87</sup> VILLAS BOAS, Izabela Zonato. ATCHABAHIAN, Ana Claudia R. C. Mariana e Brumadinho: o (des)compromisso das empresas mineradoras envolvidas nas duas tragédias com a sustentabilidade e os direitos humanos. In: ATCHABAHIAN, Ana Claudia R. C. (coord.); VILLAS BOAS, Izabela Zonato. **Quanto vale?** Uma análise interdisciplinar do direito sobre as tragédias de Mariana e Brumadinho. Londrina: Thoth, 2021. p. 23-42.

## 2.2 GLOBALIZAÇÃO E DIREITOS HUMANOS: ENTRE TENSÕES E CONVERGÊNCIA

As acepções a respeito da globalização revelam um fenômeno complexo, abrangente e multifacetado, historicamente construído a partir do aumento da interação e interdependência entre países e povos do mundo, processo intensificado pelas facilidades de conectividade, advindas das novas tecnologias de comunicação e do progresso dos meios de transportes<sup>88</sup>, que reduziram distâncias e aceleraram a troca de informações, especialmente a partir da segunda metade do século XX, remodelando a noção de tempo e espaço até então conhecidas. Sua amplitude e caráter transdisciplinar afastam o consenso sobre seu conceito entre as mais diversas vertentes teóricas e campos que a estudam e a observam em todas as suas dimensões: econômica, política, social, cultural e jurídica. Contudo, a identificação de benefícios e malefícios que dela decorrem são questionamentos invariáveis, inobstante o entusiasmo ou criticismo com o qual o tema é analisado.

No campo jurídico, o fenômeno está relacionado à emergência da denominada *ordem jurídica global*. Em um percurso histórico cujas origens estão relacionadas ao risco de colapso da estrutura política global, conforme atestado pelas duas grandes guerras, impôs-se a necessária mudança do sistema que tinha no Estado soberano a engrenagem fundamental das relações internacionais. É a partir da Segunda Guerra que ocorre a superação desse modelo, à luz da Carta da ONU, com um quadro jurídico abrangente de instituições, princípios e regras fundados na supranacionalidade<sup>89</sup>. Na confluência desse marco, a globalização demonstrou a impossibilidade de um quadro jurídico baseado na mera soma de ordens jurídicas nacionais e exclusivas. A regulação de atos dotados cada vez mais do atributo da internacionalidade e a inexistência de formas com as quais lidar com fenômenos que impactam a vida humana e o ambiente de forma variada apenas dentro das estreitas fronteiras do Estado, tornou essencial o estabelecimento de uma ordem jurídica global dedicada a regular não apenas coexistência dos Estados e de seus sistemas jurídicos, mas também demandou paradigmas universais para a condução da vida humana. A ordem jurídica global é moldada pela harmonização progressiva das ordens jurídicas nacionais e pela adoção de critérios do direito internacional, tendo como

---

<sup>88</sup> STIGLITZ, Joseph E. **A globalização e seus malefícios**. São Paulo: Futura, 2002. p. 36.

<sup>89</sup> DALLARI, Pedro. The integration of the Law in a politically fragmented World. p. 43. In: VALENTE, Isabel M. F.; OLIVEIRA, Iranilson B. (coord.). Coleção Euro-Atlântico: Espaço de Diálogos. **O Brasil nas ondas do mundo**. Ed. Brasileira: EDUFMG; Ed. Portuguesa: Imprensa da Universidade de Coimbra.p. 41-49.

centro não mais o Estado, mas o próprio indivíduo, detentor de direitos fundamentais<sup>90</sup> ou humanos.

Numa perspectiva mais ampla, a globalização tem seus aspectos positivos associados, com frequência, à difusão de diferentes culturas e tradições entre países, o que contribui para a assimilação da diversidade e inclusão; a disseminação de conhecimento científico e tecnológico além das fronteiras nacionais, possibilitando o aproveitamento comum para diferentes atores que interagem entre si; a tendência mundial à democratização e proteção aos direitos humanos, inclusive com o surgimento de protagonistas supranacionais e transnacionais com a finalidade de defender referidas causas, tais como organizações não governamentais comprometidas com a proteção de interesses ambientais e sociais<sup>91</sup>; a promoção da cooperação internacional e da diplomacia no tratamento de problemas globais, como as questões da mudança climática, da saúde global e da mobilidade humana internacional; o crescimento econômico, decorrente da abertura de novos mercados para produtos e serviços, do livre comércio, do aumento do investimento estrangeiro, do estímulo à inovação, do aumento da produção, da renda e do padrão de vida nos países em desenvolvimento.

As repercussões negativas da globalização, de igual modo, também podem ser enumeradas extensivamente, configurando, por vezes, verdadeiros paradoxos quando contrapostos aos avanços acima mencionados. Ao lado do crescimento econômico, constata-se o aumento da desigualdade econômica global, uma vez que alguns países e regiões alcançam vantagens em detrimento de outros, bem como a amplificação de crises e instabilidade econômico-financeira entre os países, em decorrência de sua interdependência, a exemplo da crise financeira de 2008; o intercâmbio de ideias e tradições entre culturas presta-se não somente a contribuir com a expansão da diversidade, mas incorre no risco da indesejada homogeneização e perda da identidade cultural local; enquanto barreiras para maior circulação de produtos, serviços e capital são retiradas, restrições para o fluxo de pessoas são mantidas ou enrijecidas quando se trata de migrações, refúgio ou trânsito de mão de obra para o mundo desenvolvido<sup>92</sup>, verificando-se aumento da xenofobia e do racismo; degradação ambiental e exploração predatória dos recursos naturais, principalmente em países em desenvolvimento. Isto é, de forma paradoxal, também impacta negativamente os direitos humanos.

---

<sup>90</sup> DALLARI, Pedro. The integration of the Law in a politically fragmented World. p. 43-44. *In*: VALENTE, Isabel M. F.; OLIVEIRA, Iranilson B. (coord.). Coleção Euro-Atlântico: Espaço de Diálogos. **O Brasil nas ondas do mundo**. Ed. Brasileira: EDUFMG; Ed. Portuguesa: Imprensa da Universidade de Coimbra.p. 41-49.

<sup>91</sup> DEZALAY, Yves; TRUBEK, David M. A reestruturação global e o direito. *In*: FARIA, José Eduardo (org.). **Direito e globalização econômica**: implicações e perspectivas. São Paulo: Malheiros, 2015. p. 29-80.

<sup>92</sup> DELMAS-MARTY, Mireille. **Une boussole des possibles**. Gouvernance mondiale et humanismes juridiques: Leçon de clôture prononcée le 11 mai 2011. Paris: Collège de France, 2020.

A avaliação da globalização a partir da confrontação de suas conquistas, contrariedades e inconvenientes não tem repercutido em um juízo de valor de aprovação ou reprovação do fenômeno em si, mas a forma como as organizações internacionais e Estados têm respondido nos campos político, social e jurídico, especialmente quanto aos efeitos colaterais e assimetrias dela derivados, tem sido objeto de críticas, descontentamento e reivindicações, diante dos *déficits* de governança nela constatados. Assim, o modo como a globalização é conduzida é o elemento central e mais relevante no seu direcionamento, a fim de que seu perfazimento redunde em um desenvolvimento mais sustentável, equitativo e na distribuição mais democrática de seus ganhos, resultando no máximo aproveitamento de suas oportunidades e na redução de suas tensões, especialmente quanto aos direitos humanos.

A dimensão econômica da globalização foi propulsionada pelo surgimento das empresas transnacionais, especialmente após a Segunda Guerra Mundial<sup>93</sup>. O estabelecimento de uma ordem internacional a partir de 1945, com harmonização do comércio, finanças e moeda pela decisão dos Estados de criar o FMI, o *General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT) e o Banco Mundial facilitou a expansão das empresas para diversos países. O câmbio organizado e ancorado no dólar oportunizou a busca por novos mercados<sup>94</sup>. Nos anos 1970, o papel de referidas empresas, quase desconhecidas até a década anterior, entrou no debate público, despertando interesse pelo porte gigante e influência que passaram a exercer pelo mundo, atingindo um patamar que lhes permite rivalizar em muitos aspectos com os Estados-nações. A congruência entre a unidade política territorial e unidade econômica fora rompida, isto é, com a transnacionalização da produção, a correspondência entre a delimitação territorial do poder do Estado deixou de coincidir de forma mais evidente com o poder econômico privado<sup>95</sup>.

A liberalização do comércio, a desregulamentação interna e a privatização aprofundaram o impacto dos mercados e as empresas multinacionais, também denominadas transnacionais<sup>96</sup>, que expandiram sua atuação globalmente, favorecidas por regras destinadas a proteger os investidores estrangeiros e a propriedade intelectual. Especialmente na última década do século XX, entre 1991 e 2001, alcançou-se o percentual de 94% de alterações das

---

<sup>93</sup> Para uma compreensão mais aprofundada a respeito da globalização econômica, vide: OCAMPO, José Antonio. **Globalization and development**. Santiago, Chile: ECLAC, 2002. p. 29-74.

<sup>94</sup> MENEZES, Wagner. **Curso de Direito Internacional**. Doutrina, legislação e jurisprudência. São Paulo: Tirant, 2023. p. 280-281.

<sup>95</sup> CHAMAYOU, Grégoire. **A sociedade ingovernável: uma genealogia do liberalismo autoritário**. Trad. Leticia Mei. São Paulo: Ubu Editora, 2020. p. 241.

<sup>96</sup> Não há um consenso doutrinário ou normativo sobre o conceito de empresas multinacionais ou transnacionais. Para o objetivo deste trabalho e com parâmetro nas principais normas aqui analisadas, os termos serão usados de forma equivalente, primando-se por manter a correspondência com o texto normativo referenciado.

regulamentações nacionais relativas a investimentos estrangeiros com vistas a lhes favorecer<sup>97</sup>. A busca por recursos naturais, principalmente pelas empresas extrativistas nas áreas de petróleo, gás e mineração, encaminhou-se para localidades cada vez mais longínquas, ainda não exploradas, com destaque para as regiões da África e da América Latina<sup>98</sup>. Em busca do aumento do lucro, empresas com sedes em países desenvolvidos instalaram subsidiárias em países em desenvolvimento, que se tornaram destinos propícios à redução dos custos de mão-de-obra, da produção, atraentes por seus benefícios fiscais e legislações mais flexíveis em direito do trabalho, ambiental e tributário.

Todo o percurso do movimento das empresas multinacionais com sedes em países ricos, a par das vantagens econômicas por elas auferidas, também fora legitimado com fundamento no desenvolvimento que promovem nos países no qual instalam suas subsidiárias e filiais. Entretanto, crescimento econômico em termos estritamente numéricos não implica no tão almejado desenvolvimento. Stiglitz, ao analisar a promessa de desenvolvimento da globalização, considera a importância do desenvolvimento sustentável, equitativo e democrático com foco na melhoria dos padrões de vida e não apenas no PIB medido<sup>99</sup>. Para Sen, há que se considerar a expansão das capacidades humanas, o incremento das liberdades individuais, com a promoção de direitos e oportunidades mais equitativas, a partir da interdependência entre os fatores econômicos, sociais e políticos inerentes ao desenvolvimento<sup>100</sup>. Para Dalmo de Abreu Dallari, o progresso material de um povo tem valor negativo quando conseguido à custa de ofensas à dignidade humana<sup>101</sup>. Por isso, o respeito aos direitos humanos no contexto das atividades empresariais adquire dimensão tão importante, tanto na prevenção de violações a esses direitos, quanto nos incentivos e convergências que os fins empresariais possuem com a melhoria das condições sociais dos locais nos quais opera. Há empresas que empenham esforços para alcançar parâmetros internacionais de proteção a direitos, tais como melhoria das condições de trabalho e adoção de práticas ambientais sustentáveis.

A constatação de que a expansão das empresas multinacionais repercutiu não somente em benefícios para a promoção do desenvolvimento, mas também em graves violações de

---

<sup>97</sup> RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014. p. 28.

<sup>98</sup> *Ibid.*, p. 29.

<sup>99</sup> STIGLITZ, Joseph E. **Globalização**: como dar certo. São Paulo: Companhia das Letras, 2007. p. 115.

<sup>100</sup> SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. p. 170 e ss.

<sup>101</sup> *In verbis*: “O crescimento econômico e o progresso material de um povo têm valor negativo se forem conseguidos à custa de ofensas à dignidade de seres humanos”. Cf. DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania**. 2. ed. São Paulo: Moderna, 2004. p. 15.

direitos humanos, sem que houvesse mecanismos jurídicos suficientes e adequados para responsabilização e reparação por danos causados, trouxe a visibilidade necessária ao tema. Suas atividades nos mais variados e dinâmicos setores das economias nacionais, por vezes, implicam em abusos tais como trabalho infantil, trabalho em condições análogas à escravidão, desrespeito a condições de saúde e segurança do trabalho, utilização da propriedade intelectual como obstáculo à disseminação apropriada de tecnologia, discriminação de grupos minoritários e povos tradicionais, danos ambientais, entre outros<sup>102</sup>. Organizações internacionais abriram espaço para tratar de possíveis soluções que ajudassem a colmatar as lacunas normativas e ausência de mecanismos de Direito Internacional Público.

Por fim, cabe considerar que as empresas transnacionais e sua expansão têm representado não apenas uma demanda que invoca solução no âmbito da regulação e do acesso à justiça ou questionamentos de internacionalistas sobre como os novos direitos desses atores podem implicar em nova leitura sobre subjetividade internacional, mas propiciado até mesmo reflexão sobre como sua presença generalizada no globo contribui para a difusão dos direitos humanos em praticamente todos os demais ramos do direito, inclusive de diversas áreas do Direito Internacional, tal como aquelas relativas ao comércio, ao investimento, entre outras. Essa constatação, ao lado do que se chama “fertilização cruzada” entre essas diferentes áreas, abrem espaço para reflexões a respeito das possíveis contribuições do campo empresas e direitos humanos para uma melhor compreensão sobre unidade e integração da ordem jurídica internacional<sup>103</sup>, em contraste à perspectiva de fragmentação do Direito Internacional sustentada com base na proliferação de sistemas especializados dentro da disciplina, conforme

---

<sup>102</sup> WEISSBRODT, D; KRUGER, M. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights. **The American Journal of International Law**, v. 97, n. 4, p. 901-922, oct. 2003.

<sup>103</sup> De acordo com Reinisch: “*Nowadays, the fragmentation of international law into sub-fields, maybe sub-systems, or even self-contained regimes, is frequently deplored as threatening the coherence and unity of international law [...] With all due respect for the perceived and actual risks of fragmentation in international law, it appears that with regard to human rights law and non-state actors this danger has not materialized, quite the contrary. Whereas human rights law may traditionally have been regarded as a rather arcane sub-field of international law where only specialists have a say, something outside of international law mainstream, today’s human rights law seems to have entered the broader international law arena. The changing framework under which human rights are no longer relevant not only vis-à-vis states but also with regard to non-state actors may have contributed considerably to this situation. Business and trade lawyers have to deal with human rights compliance by these non-state actors, they are forced to deal with human rights. Human rights law appears to ‘encroach’ upon all others fields of law, including trade and investment, commercial law, etc. One might even speak of a slow human rights ‘intrusion’. Hardly any field of international law remains unaffected by human rights [...]. One also witnesses such cross-fertilization of sub-fields of international law in other areas. The traditionally separate areas of GATT and EC law increasingly become interrelated, and while lawyers could once specialize in one field, totally ignoring the other, such isolation is no longer feasible*”. In: REINISCH, August. *The Changing International Legal Framework for Dealing with Non-State Actors*. p. 73-74. In: ALSTON, Philip. **Non-State Actors and Human Rights**. New York: Oxford, 2005. p. 37-89.



trabalho desenvolvido na Comissão de Direito Internacional da ONU<sup>104</sup>. A vinculação das empresas ao respeito aos direitos humanos, enquanto direitos de caráter universal e que detêm primazia sobre os demais direitos, em princípio, indicaria mais unidade que fragmentação. Considerando que o universalismo dos direitos humanos se baseia em normas e em uma interpretação internacionalista desses direitos<sup>105</sup>, a agenda de empresas e direitos humanos poderia subsidiar para diversos ramos do Direito Internacional parâmetros interpretativos de direitos humanos, em direção à aplicação mais uniforme e integrada de referidos direitos em outros ramos que também disciplinam atividades empresariais, ao menos em perspectiva teórica.

### 2.3 O CÓDIGO DE CONDUTA DA ONU PARA EMPRESAS MULTINACIONAIS

A partir da década de 1970, iniciou-se a ascensão de governos ditatoriais na América Latina, com o envolvimento e apoio de empresas multinacionais a golpes de Estado em seus vários aspectos em países como Brasil, Argentina, Chile, Colômbia, Bolívia e Porto Rico<sup>106</sup>. A partir das revelações da interferência da empresa americana de telecomunicações ITT – International Telegraph & Telephone Company, assim como da Kenecott Copper Corporation, no golpe de estado que culminou no fim do governo de esquerda do presidente Salvador Allende e na tomada do poder pelo ditador Augusto Pinochet, o Chile liderou iniciativa junto ao Conselho Econômico e Social da ONU para adotar resolução que reivindicava ao Secretário Geral da ONU, a criação de um grupo de especialistas encarregado de estudar as consequências das atividades das empresas multinacionais no processo de desenvolvimento, com atenção especial aos países que eram conhecidos como pertencentes ao Terceiro Mundo, e nas relações internacionais<sup>107</sup>. A seguir, em 04 de dezembro de 1972, Allende discursou na 27ª sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas<sup>108</sup>, denunciando a atuação de referidas empresas em seu país. O discurso mencionado apontou a força política e econômica das multinacionais nos países

---

<sup>104</sup> UN. International Law Commission. **Fragmentation of International Law: Difficulties Arising from the Diversification and Expansion of International Law.** A/CN.4/L.682 and Add.1. 13 Apr. 2006.

<sup>105</sup> Vide capítulo 3.

<sup>106</sup> TOSI, Giuseppe; FERREIRA, Lúcia de Fátima Guerra (org.). **As multinacionais na América Latina - Tribunal Russell II.** João Pessoa: Editora da UFPB, 2014. p. 19-20.

<sup>107</sup> UN. Economic and Social Council. **Resolution 1721 LIII.** 28 Jul. 1972.

<sup>108</sup> ALLENDE, Salvador. **A revolução desarmada: discursos de Salvador Allende.** Org. Vladimir Safatle. São Paulo: Ubu Editora, 2022. p. 123-156.

do então chamado Terceiro Mundo, sendo considerado o marco da incorporação da agenda de Direitos Humanos e Empresas na ONU<sup>109</sup>.

O período dos acontecimentos aludidos, início da década de 1970, foi marcado pela conquista da independência pelas antigas colônias da Europa, que passaram a utilizar foros multilaterais como as Nações Unidas, para reverter desequilíbrios de poder em escala global<sup>110</sup>, especialmente entre países do Norte e do Sul, isto é, entre países desenvolvidos e países em desenvolvimento. A conjuntura da época era de reivindicação, pelos países em desenvolvimento, de uma Nova Ordem Econômica Internacional, que apontava entre outros aspectos, para a necessidade de regular e supervisionar as empresas multinacionais, com adoção de medidas pertinentes ao interesse econômico dos Estados em que essas empresas atuavam<sup>111</sup>, a fim de produzir maior equidade no padrão de investimentos estrangeiros<sup>112</sup>.

Em 1973, o Conselho Econômico e Social (ECOSOC) da ONU determinou a constituição de "Grupo de Pessoas Eminentes" para avaliação do impacto das empresas transnacionais sobre o desenvolvimento (conforme pleiteado na Res. 1721 LIII). O resultado do trabalho deste grupo fora publicado como o relatório *Effets des sociétés multinationales sur le développement et sur les relations internationales*<sup>113</sup>, que além de analisar o papel das empresas transnacionais no desenvolvimento e nas relações internacionais, também propôs recomendações específicas aos governos, assim como a criação de uma comissão e de um centro especializados na matéria<sup>114</sup>. Em 1974, o ECOSOC da ONU criou a Comissão das Nações Unidas sobre Corporações Transnacionais, cuja atuação estaria vinculada ao próprio

<sup>109</sup> ZUBIZARRETA, Juan Hernandez; RAMIRO, Pedro. **Against the "Lex Mercatoria"**: proposals and alternatives for controlling transnational corporations. Madrid: OMAL, 2016. Acesso em: [https://omal.info/IMG/pdf/against\\_lex\\_mercatoria.pdf](https://omal.info/IMG/pdf/against_lex_mercatoria.pdf). Acesso em: 9 jun. 2022. p. 9; LEAL, Mariana E. S. Direitos humanos e empresas: uma análise histórica sobre o tratamento das Nações Unidas conferido à temática e propostas para seu aperfeiçoamento. **Homa Publica – Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**, v. 4, jan./dez, 2020.

<sup>110</sup> BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado? p. 20. In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodivm, 2018. p. 19-37.

<sup>111</sup> MOISÉS, Cláudia Perrone. **O Código de Conduta da ONU para as empresas multinacionais**: instrumento jurídico de regulamentação das relações econômicas internacionais. 1991. 181f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1991. p. 70.

<sup>112</sup> Sobre a Nova Ordem Econômica Internacional, cabe mencionar que resoluções atinentes foram emitidas pela ONU, em sua Assembleia Geral, para sua declaração e implementação, bem como para nortear as relações entre os Estados naquele contexto. Cf. UN. General Assembly. **Declaration on the Establishment of a New International Economic Order** (A/RES/3201, S-VI), 1 May. 1974; UN. General Assembly. **Programme of Action on the Establishment of a New International Economic Order** (A/RES/ 3202 – S-VI), 1 May. 1974; UN. General Assembly. **Charter of Economic Rights and Duties of States** (A/RES/ 3281- XXIX). 12. Dec. 1974.

<sup>113</sup> UN. E./5500-Ver.1/ST/ESA/6. *Effets des sociétés multinationales sur le développement et sur les relations internationales*, 1974.

<sup>114</sup> CAMPOS, Thana Cristina de. **Empresas transnacionais e direitos humanos**: as empresas farmacêuticas como objeto de estudo. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 44.

órgão criador, isto é, ao ECOSOC e seria composto por 48 membros de Estados de diferentes bases geográficas e com alto nível de conhecimento na matéria concernente <sup>115</sup>, cuja missão era formular um código de conduta para empresas transnacionais. No mesmo ano, foi criado o Centro das Nações Unidas sobre Corporações Transnacionais<sup>116</sup> (UNCTC, na sigla em inglês), como entidade dotada de autonomia e cujo propósito seria fornecer suporte à atividade da Comissão, realizando pesquisas e promovendo informações, além de auxiliar países em desenvolvimento nas negociações com empresas transnacionais<sup>117</sup>.

O código de conduta para as empresas transnacionais estabeleceria *standards* de conduta e princípios aplicáveis em suas relações com os países anfitriões e a elaboração de seu projeto perdurou por mais de uma década. A sua última versão data de 1990<sup>118</sup> e continha dispositivos de dever de respeito pelas empresas aos valores sociais e culturais dos países em que viessem a estabelecer suas atividades, ressaltando-se que obrigava expressamente ao respeito no tocante aos direitos humanos e liberdades individuais pelas empresas transnacionais<sup>119</sup>. Ademais, possuía tratamento direcionado a questões relevantes para o contexto político da época, tais como o dever das empresas transnacionais não colaborarem com os regimes racistas minoritários da África do Sul, não interferirem nas relações internas dos países ditos anfitriões (nos quais realizavam suas atividades além dos países onde possuíam suas sedes, isto é, os países de origem), previa o dever de abstenção de participação em corrupção e condutas compatíveis com a proteção ambiental, a título exemplificativo.

É possível considerar que o código ora em análise representou um esforço inicial da ONU para tratar da sobreposição das questões de responsabilidade social corporativa e governança global. Todavia, por não alcançar consenso sobre determinados tópicos, com divergências entre posições defendidas por países desenvolvidos e países em desenvolvimento, especialmente polarizadas em temas como soberania, interferência em assuntos de ordem

---

<sup>115</sup> UN. Economic and Social Council. **The impact of transnational corporations on the development process and on international relations.** Res. 1913 (LVII). 5 Dec. 1974.

<sup>116</sup> UN. Economic and Social Council. **The impact of transnational corporations on the development process and on international relations.** Res. 1908 (LVII). 2. Aug. 1974.

<sup>117</sup> CAMPOS, Thana Cristina de. **Empresas transnacionais e direitos humanos:** as empresas farmacêuticas como objeto de estudo. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 45.

<sup>118</sup> UN. Economic and Social Council. **Development and International Economic Co-Operation:** Transnational Corporations. E/1990/94. Annex: Proposed text of the draft Code of Conduct on Transnational Corporations. 12 Jun. 1990.

<sup>119</sup> *Ibid*, cf. Parágrafo 14: “*Transnational corporations shall respect human rights and fundamental freedoms in the countries in which they operate. In their social and industrial relations, transnational corporations shall not discriminate on the basis of race, colour, sex, religion, language, social, national and ethnic origin or political or other Opinion. Transnational corporations shall conform to government policies designed to extend equality of opportunity and treatment.*”

interna dos Estados, jurisdição, resolução das controvérsias e nacionalização<sup>120</sup>, o código não foi aprovado. Apesar disso, pode ser considerado paradigmático, uma vez que contribuiu para a compreensão da matéria. Figura como início da busca pela harmonização da tensão entre impactos negativos das empresas sobre os direitos humanos e impulsionou diversas respostas de regulamentação do Direito Internacional Econômico à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos<sup>121</sup>.

#### 2.4 DIRETRIZES DA OCDE PARA AS EMPRESAS MULTINACIONAIS SOBRE CONDUTA EMPRESARIAL RESPONSÁVEL

A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) é uma organização internacional sediada em Paris, cujo tratado constitutivo data de 14 de dezembro de 1960, com entrada em vigor em 30 de setembro do ano seguinte. O seu surgimento fora precedido da OECE – Organização Europeia de Cooperação Econômica, cuja criação esteve atrelada à necessidade de organizar recursos de ajuda financeira do Plano Marshall, para recuperação do continente europeu no período pós-Segunda Guerra Mundial<sup>122</sup>. Com o fim do mencionado plano e com a continuidade do intuito de cooperação europeia, surgiu a OCDE, integrada pelos membros da antiga OECE, acrescida dos Estados Unidos e Canadá<sup>123</sup>.

O objetivo da OCDE consiste em promover políticas comuns e boas práticas em políticas públicas, em diversas áreas, buscando o crescimento e desenvolvimento econômico<sup>124</sup> em benefício dos Estados Membros e da comunidade internacional como um todo. A organização constitui um foro de debate sobre os principais e mais críticos assuntos econômicos e sociais de interesse internacional, sendo formada por países compromissados com a democracia e a economia de mercado<sup>125</sup>, direcionados ao multilateralismo e à busca de um elevado padrão de bem-estar para as pessoas.

---

<sup>120</sup> CAMPOS, Thana Cristina de. **Empresas transnacionais e direitos humanos**: as empresas farmacêuticas como objeto de estudo. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 45; MOISÉS, Cláudia Perrone. **O Código de Conduta da ONU para as empresas multinacionais**: instrumento jurídico de regulamentação das relações econômicas internacionais. 1991. 181 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1991. p. 120-140.

<sup>121</sup> CAMPOS, Thana Cristina de. **Empresas transnacionais e direitos humanos**: as empresas farmacêuticas como objeto de estudo. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 46.

<sup>122</sup> OECD. **Convention on the OECD**. 14 Dec. 1960. Disponível em: <https://www.oecd.org/about/document/oecd-convention.htm#Text>. Acesso em: 30 out. 2022.

<sup>123</sup> THORSTENSEN, Vera. **Cadernos Brasil na OCDE**. Investimentos. CEPAL, 2021. p. 7. Disponível em: <https://repositorio.cepal.org/items/9402f680-6f35-41e4-be62-ae241f523ece>. Acesso em: 01 nov. 2022.

<sup>124</sup> *Ibid.*, p. 7.

<sup>125</sup> TEIXEIRA, Felipe de Macedo; FERREIRA, Luciano Vaz. A efetividade das diretrizes da OCDE para empresas multinacionais: uma análise acerca das normas de compliance em direitos humanos no Brasil. p. 225.

Em sua atuação, a OCDE empenha-se em produzir conhecimento - com pesquisas, levantamento de dados, análises e estatísticas, para embasar a elaboração de *standards* obtidos mediante consenso dos seus membros e cuja implementação está associada à pressão dos pares, ou *peer pressure*<sup>126</sup>. As normas e diretrizes produzidas pela organização são, em geral, recomendações, de adesão voluntária, cuja implementação e efetividade é obtida mediante fiscalização mútua dos compromissos assumidos.

As Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável (*Diretrizes*) foram adotadas em 1976 e são parte da Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais - compromisso político abrangente com o fim de facilitar o investimento direto internacional entre os governos signatários<sup>127</sup>. Até o momento, referidas *Diretrizes* já foram revisadas 6 (seis) vezes, com o fim de adaptá-las aos avanços sociais e econômicos, com versões de 1979, 1984, 1991, 2000, 2011, com sua última e mais recente atualização publicada em junho de 2023. Dirigidas a governos e empresas multinacionais, as *Diretrizes* são recomendações que objetivam incentivar contribuições positivas das empresas para o progresso econômico, social e ambiental, minimizando impactos adversos que possam advir de suas operações, produtos ou serviços<sup>128</sup>.

O instrumento constitui-se uma referência em práticas de conduta empresarial responsável e boa governança corporativa, não estando revestido de caráter legalmente exigível às empresas. Quanto às empresas-alvo das *Diretrizes*, não há elementos que delimitem precisamente a qualificação de empresas multinacionais no documento – em uma abordagem ampla, aceita-se como empresa multinacional aquela cuja estrutura ou atividade esteja presente em mais de um país, sendo que se espera que as *Diretrizes* sejam aplicadas a todas as estruturas da empresa multinacional, isto é, sede ou filiais<sup>129</sup>. As *Diretrizes* primam pela manutenção de

---

ROLAND, Manoela Carneiro; ANDRADE, Pedro Gomes. **Direitos humanos e empresas: responsabilidade e jurisdição**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2020. p. 221-249.

<sup>126</sup> ALLE, Saulo Stefanone. **Linhas diretrizes da OCDE para empresas multinacionais e sua implementação no Brasil**. 211 f. Dissertação (Mestrado Direito Internacional) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. p. 36-39.

<sup>127</sup> OECD. **Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável**. Paris: OECD Publishing, 2023. p. 7-8. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/mneguidelines/>. Acesso em: 4 ago. 2023.

<sup>128</sup> *Ibid.*, p. 10.

<sup>129</sup> A esse respeito, assim dispõe a seção sobre Conceitos das *Diretrizes*: “4 Uma definição precisa de empresas multinacionais não é necessária para os propósitos das Diretrizes. Embora as Diretrizes permitam uma abordagem ampla na identificação de quais entidades podem ser consideradas empresas multinacionais para os propósitos das Diretrizes, a natureza internacional da estrutura ou atividades de uma empresa e a sua configuração comercial, finalidade ou atividades são os principais fatores a serem considerados a esse respeito. Estas empresas operam em todos os setores da economia. Geralmente, são empresas ou outras entidades estabelecidas em mais de um país e ligadas entre si de forma a coordenarem as suas atividades de diversas formas. Embora uma ou mais destas entidades possa exercer uma influência significativa sobre as atividades das outras empresas num grupo, o grau de autonomia de cada uma dentro do grupo pode variar muito de uma

uma relação de harmonia e cooperação das atividades das multinacionais com as políticas governamentais do país receptor, alinhando-se aos “esforços contemporâneos do setor privado nas áreas de *compliance social*, econômico e ambiental, pautados nos direitos humanos em sentido extenso”.<sup>130</sup> As áreas temáticas tratadas nas *Diretrizes* recaem sobre as principais questões de conduta empresarial responsável e incluem: divulgação de informação, direitos humanos, emprego e relações de trabalho, ambiente, combate ao suborno e outras formas de corrupção, interesses do consumidor, ciência, tecnologia e inovação, concorrência e tributação.

Em relação à divulgação da informação, solicita-se que as empresas mantenham a transparência, com divulgação clara, completa e precisa sobre suas atividades, a fim de fazer conhecida ao público interessado (acionistas, investidores em potencial, trabalhadores, comunidades locais, governos e sociedade em geral), sua performance em matéria ambiental, social e de governança<sup>131</sup>. Na matéria de emprego e relações de trabalho, as *Diretrizes* preconizam pela aplicação da legislação trabalhista internacional aplicável no âmbito de suas operações, erradicação do trabalho infantil, eliminação de todas as formas de trabalho forçado e promoção de relações de trabalho igualitárias e sem discriminação. Quanto ao meio ambiente, as *Diretrizes* definem expectativas para que a conduta empresarial esteja alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), de modo a gerenciarem os impactos ambientais adversos, contribuírem na utilização sustentável dos recursos naturais, inclusive comprometidas com a mitigação das alterações climáticas e na preservação da biodiversidade<sup>132</sup>.

Observa-se que em relação à área dos direitos humanos, disciplinada por capítulo que fora incluído na revisão de 2011, as *Diretrizes* estão alinhadas com os Princípios Orientadores da ONU sobre direitos humanos e empresas, assim como à Declaração Tripartite dos Princípios

---

empresa multinacional para outra. O capital social pode ser privado, estatal ou misto. As Diretrizes destinam-se a todas as entidades dentro de cada empresa multinacional (empresas-mãe e/ou entidades locais). Em função da distribuição efetiva das responsabilidades entre si, espera-se de cada uma destas entidades a cooperação e a assistência mútua no sentido de promover o cumprimento das Diretrizes”. E ainda, quanto a intenção de não adstringir as recomendações apenas às multinacionais: “5. As Diretrizes não têm por objetivo introduzir diferenças de tratamento entre as empresas nacionais e as multinacionais; elas refletem boas práticas recomendáveis a todas as empresas. Por conseguinte, estão sujeitas às mesmas expectativas quanto à sua conduta, sempre que as Diretrizes forem relevantes para ambas.” OECD. **Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável**. Paris: OECD Publishing, 2023. p. 12. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/mneguidelines/>. Acesso em: 4 ago. 2023.

<sup>130</sup> TEIXEIRA, Felipe de Macedo; FERREIRA, Luciano Vaz. A efetividade das diretrizes da OCDE para empresas multinacionais: uma análise acerca das normas de compliance em direitos humanos no Brasil. p. 229. ROLAND, Manoela Carneiro; ANDRADE, Pedro Gomes. **Direitos humanos e empresas: responsabilidade e jurisdição**. Belo Horizonte: D’Plácido, 2020. p. 221-249.

<sup>131</sup> OECD. **Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável**. Paris: OECD Publishing, 2023. p. 23. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/mneguidelines/>. Acesso em: 4 ago. 2023.

<sup>132</sup> A inserção da questão climática e da biodiversidade é fruto da atualização da versão de junho de 2023 das *Diretrizes*.

da OIT sobre Empresas Multinacionais e Política Social. No capítulo IV das *Diretrizes*, há recomendações relativas ao dever de empresas de respeitar os direitos humanos, abstendo-se de violar esses direitos e lidando com os impactos adversos com os quais estejam envolvidas. Aborda-se o dever de prevenção ou mitigação de impactos adversos sobre os direitos humanos, quando diretamente ligados às suas operações comerciais, serviços ou produtos, através de relação comercial, ainda que indiretamente, bem como o dever de manter uma política de direitos humanos publicamente disponível. Ademais, trata da realização da devida diligência em direitos humanos, de acordo com dimensão, modalidade e contexto das atividades, nível da gravidade dos possíveis impactos adversos sobre os direitos humanos<sup>133</sup>, entre outras recomendações.

A devida diligência em conduta empresarial responsável é um processo de avaliação de impactos reais e potenciais em direitos protegidos nas *Diretrizes* e requer respostas e comunicação sobre o tratamento que será conferido aos impactos identificados. A devida diligência aqui contemplada pode estar inserida em sistemas mais amplos de mensuração de riscos empresariais, desde que não se limite ao levantamento dos possíveis prejuízos para a empresa, mas também alcance os riscos para os titulares de direitos<sup>134</sup>. Caso identificados riscos, as empresas podem interromper, prevenir ou mitigar os impactos adversos sobre direitos decorrentes de suas operações, ou cooperar na reparação na ocorrência de danos<sup>135</sup>.

A implementação das *Diretrizes* ocorre por meio dos Pontos de Contato Nacionais (PCN's), que devem ser instituídos pelos governos dos Estados aderentes às *Diretrizes*. Os PCN's são instrumentos para garantir eficácia às recomendações para as empresas, incumbindo-lhes a promoção das *Diretrizes*, responder a questionamentos que lhe sejam relativos e atuar como mecanismo extrajudicial de resolução de controvérsias envolvendo as *Diretrizes*. Até a presente data, os 50 Estados que aderiram às *Diretrizes*, mantêm PCN's<sup>136</sup> -

---

<sup>133</sup> OCDE. **Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável**. Paris: OECD Publishing, 2023. p. 26. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/mneguidelines/>. Acesso em: 4 ago. 2023.

<sup>134</sup> *Ibid.*, p. 28.

<sup>135</sup> A fim de fornecer apoio prático à realização da devida diligência e implantação das *Diretrizes*, a OCDE disponibilizou o Guia da OCDE de Devida Diligência para Conduta Empresarial Responsável, em 2018. O Guia ainda se propõe a estabelecer um consenso entre governos e partes interessadas na devida diligência sobre conduta empresarial responsável. Há ainda, guias setoriais para devida diligência em setores e cadeias de fornecimento específicas, tais como: mineração, agricultura, extrativismo, setor financeiro e de vestuário. Cf. OCDE. **Guia da OCDE de Devida Diligência para 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: 11 mai. 2022.

<sup>136</sup> OECD. **Annual report on the Activity of National Contact Points for Responsible Business Conduct**. 2021. p. 6. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/annualreport-on-the-activity-of-national-contact-points-for-responsible-businessconduct-2021.pdf>. Acesso em: 1 jul. 2023.

38 Estados Partes da OCDE e 12 países não membros, inclusive o Brasil, que aderiu às Diretrizes em 1997 e estabeleceu o PCN em 2003<sup>137</sup>.

O Brasil é considerado um parceiro-chave da OCDE desde 2007 e candidato a uma possível adesão à organização desde 25 de janeiro de 2022<sup>138</sup>. Além de aderir às *Diretrizes* e de estabelecer o PCN, desde 2018 aderiu a todas as recomendações do Conselho da organização sobre o guia da devida diligência setorial, que traz especificações sobre a realização da devida diligência em setores específicos da economia, tais como agricultura, mineração, extrativismo e outros, inclusive para investimentos. Neste campo específico há correlações entre a conduta empresarial responsável e as práticas ESG, pois apesar de possíveis diferenças conceituais, a aplicação das duas abordagens guarda proximidade<sup>139</sup> em questões sociais e ambientais. Além disso, o Brasil adotou em 2022 o Plano de Ação de Conduta Empresarial Responsável, conhecido como PACER, cujo intuito é mapear políticas públicas em CER, para aumentar a coerência entre elas e fazer a proposição de novas. O PACER aborda determinados capítulos das Diretrizes, temas transversais que contemplam atividades econômicas do próprio Estado e inclui iniciativas referentes às políticas ESG para promoção de investimentos mais qualificados e estímulo de melhores práticas governamentais e empresariais<sup>140</sup>.

As *Diretrizes* têm seu mérito reconhecido por alcançar países além dos membros da OCDE e atribuir deveres socioambientais às empresas multinacionais. Além disso, são o único instrumento de conduta empresarial responsável que tem um mecanismo próprio de solução de controvérsias. Entretanto, a efetividade de sua regulamentação é questionada em decorrência de sua natureza voluntária, por não existirem sanções formais pelo descumprimento das *Diretrizes* e pelas fragilidades do mecanismo de monitoramento - por condições próprias do funcionamento dos PCN's, tais como a falta de transparência na tomada de decisões e a

---

<sup>137</sup> A estrutura atual do PCN Brasil está prevista no Decreto nº 11.523, de 23 de maio de 2023 e no Decreto nº 11.105, de 22 de junho de 2022.

<sup>138</sup> OECD. Council. **Roadmap for the OECD accession processo of Brazil**. 10 jun. 2022. Disponível em: <https://www.oecd.org/latin-america/Roadmap-OECD-Accession-Process-brazil-EN.pdf>. Acesso em: 6 ago. 2023.

<sup>139</sup> O guia de devida diligência de conduta empresarial responsável para investidores faz essa diferenciação: “*Investors often use the term ‘ESG risk’. ‘RBC’ and ‘ESG’ criteria both relate to environmental, social and governance considerations. However, RBC risk refers specifically to the risk of adverse impacts with respect to the issues covered by the OECD Guidelines — in other words, the risks to society and the environment, not to the company itself. There may be some difference in scope between ESG and RBC risks, so investors should seek to understand the content of Guidelines and assess the differences to ensure they understand the overlaps and differences.*” In: OECD. **Responsible business conduct for institutional investors**. 2017. p. 11. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf>. Acesso em: 6 ago. 2023.

<sup>140</sup> BRASIL. Ministério da Economia. **Plano de Ação de Conduta Empresarial Responsável**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/camex/pcn/produtos/outros/pacer-8-12.pdf>. Acesso em: 6 ago. 2023. p. 10.



frequente vinculação destes a setores empresariais ou departamentos empresariais – que suscitem incerteza quanto à imparcialidade com a qual os PCN's atuam<sup>141</sup>.

## 2.5 DECLARAÇÃO TRIPARTITE DE PRINCÍPIOS SOBRE EMPRESAS MULTINACIONAIS E POLÍTICA SOCIAL DA OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>142</sup>, através do seu Conselho de Administração da Repartição Internacional, aprovou a primeira versão da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT (Declaração MNE) em 16 de novembro de 1977, isto é, dentro do contexto da Nova Ordem Econômica Internacional. Atualizada recentemente (tendo sido alterada em 2000, 2006, 2017 e 2022)<sup>143</sup>, a relevância deste documento reside em ser o único elaborado e adotado no âmbito das relações de trabalho por governos, empregadores e trabalhadores em escala global, por todos os Estados Partes da OIT.

O conteúdo da *Declaração MNE* baseia-se fundamentalmente nas convenções e recomendações internacionais sobre o trabalho, e são essencialmente, princípios e diretrizes com amplo alcance – endereçados aos governos de Estados de origem e de acolhimento, empregadores e trabalhadores, como já mencionado. Outrossim, como o próprio título do documento pressupõe, as empresas multinacionais também estão contempladas enquanto destinatárias das recomendações da *Declaração MNE* – observando-se que não há óbices para que as empresas nacionais venham adotá-las como referência de boas práticas.

O objetivo da *Declaração MNE* é encorajar as contribuições positivas das multinacionais ao progresso nos campos econômico e social, e à realização do trabalho decente, com a minimização dos impactos que as suas operações possam causar<sup>144</sup>. À semelhança das *Diretrizes* da OCDE, não há uma delimitação do conceito de empresas multinacionais de forma precisa. Adicionalmente, reconhece-se que as empresas multinacionais frequentemente operam

<sup>141</sup> BONNOMI, Natália Paulino. Perspectivas de efetividade das diretrizes da OCDE para a responsabilização socioambiental de empresas transnacionais. p. 210-211. In: ROLAND, Manoela Carneiro; ANDRADE, Pedro Gomes. **Direitos humanos e empresas: responsabilidade e jurisdição**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2020. p. 197-220.

<sup>142</sup> A OIT tem como objetivo a promoção da justiça social e é a única agência da ONU cuja estrutura é tripartite, com representantes de governos, representantes de empregadores e de trabalhadores dos 187 Estados-Parte que participam em condições de igualdade em diversas instâncias da Organização. Cf. ILO. **História da OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 03 set. 2023.

<sup>143</sup> ILO. **Tripartite Declaration of Principles concerning Multinationals Enterprises and Social Policy**. 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_094386.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf). Acesso em: 03 set. 2023.

<sup>144</sup> *Ibid.*, p. 8.

por relações com outras empresas em seus processos de produção global<sup>145</sup>, o que é considerado em sua potencial convergência com a promoção mais ampla da *Declaração*. Os princípios contidos na *Declaração MNE* recaem sobre os domínios do emprego, da formação profissional, das condições de trabalho e vida, e das relações laborais, estabelecidas em recomendações de cumprimento voluntário<sup>146</sup>.

A *Declaração MNE*, em suas políticas gerais, insta a todas as partes a respeitarem o direito doméstico, uma vez que prevê a soberania dos Estados em que as multinacionais operam, obedecendo às legislações nacionais e considerando as práticas locais. Além disso, contém previsões sobre o respeito aos *standards* internacionais e cumprimento das obrigações de direito internacional dos Estados, fazendo menção à Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, aos Pactos Internacionais de 1966<sup>147</sup>, assim como à Constituição da Organização Internacional do Trabalho<sup>148</sup>.

Ainda em suas políticas gerais, está prevista a abordagem sobre direitos humanos e empresas – acrescentada na atualização de 2017, com incorporação do *framework* atual da ONU sobre a matéria, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, aos quais foram integrados elementos essenciais do mundo do trabalho<sup>149</sup> na *Declaração MNE*. Há recomendações destinadas aos governos para proteção dos direitos humanos e às empresas, com a finalidade de que evitem, previnam ou mitiguem impactos adversos sobre direitos humanos nas suas próprias atividades ou em suas relações comerciais. O dever de devida diligência está previsto e na avaliação de impactos reais ou potenciais das atividades das empresas sobre os direitos humanos, indicando-se a realização de consultas a grupos potencialmente afetados e demais interessados, o que inclui organização de trabalhadores (sindicatos), tomando as

---

<sup>145</sup> As relações comerciais referidas na Declaração MNE estão imbricadas com cadeias de produção globais, que se tornaram um modelo de negócio essencial na economia mundial contemporânea. Frequentemente, utiliza-se de acordos contratuais ou subcontratuais nessas cadeias, a fim de negar aos trabalhadores os benefícios que decorreriam da relação de trabalho. Cf. OIT. *Bureau para as Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV). Declaração da OIT sobre Empresas Multinacionais: Como pode beneficiar os trabalhadores?* Genebra: OIT, 2022. p. 8. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_867083.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_867083.pdf). Acesso em: 3 set. 2023.

<sup>146</sup> ILO. *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinationals Enterprises and Social Policy*. 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_094386.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf). Acesso em: 3 set. 2023. p. 9.

<sup>147</sup> Os Pactos Internacionais em referência são o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC).

<sup>148</sup> ILO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo*. Declaração de Filadélfia. 1946. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/WCMS\\_336957/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang--pt/index.htm). Acesso em: 3 set. 2023.

<sup>149</sup> OIT. *Bureau para as Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV). Declaração da OIT sobre Empresas Multinacionais: Como pode beneficiar os trabalhadores?* Genebra: OIT, 2022. p. 18. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_867083.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_867083.pdf). Acesso em: 3 set. 2023.

medidas apropriadas de acordo com o porte da empresa e a modalidade da operação. Nesse processo, a liberdade de associação e a negociação coletiva tem sua importância destacada, assim como as relações laborais e o diálogo social<sup>150</sup> contínuo, conforme parágrafo 10, e, da seção de políticas gerais da *Declaração MNE*.

O documento inteiro possui referências a direitos fundamentais dos trabalhadores. Na seção que dispõe sobre empregabilidade, os governos são instados ao estímulo do crescimento econômico e do desenvolvimento sustentável, com promoção do emprego e do trabalho decente. Governos e empresas devem adotar medidas eficazes quanto à (i) eliminação de formas de trabalho análogas à escravidão;(ii) abolição do trabalho infantil - inclusive em suas piores formas; (ii) e à igualdade de oportunidade e tratamento, o que inclui igual remuneração para os trabalhos masculinos e femininos. A seção concernente à segurança do emprego recomenda a promoção do emprego estável, desaconselha a dispensa arbitrária e incentiva a seguridade social. Ao tratar das condições de trabalho e vida, recomenda-se a remuneração justa e a promoção do ambiente laboral seguro e hígido.

A implementação da *Declaração MNE* é pautada por *ferramentas operacionais*, que incluem a sua promoção pela Repartição Internacional do Trabalho, o acompanhamento regional através de relatórios quadrienais, a promoção nos Estados Partes por meio dos pontos focais nacionais e o diálogo empresa-sindicato<sup>151</sup>. Há ainda o *Procedimento de exame de litígios relativos à aplicação da Declaração Tripartite de Princípios relativos às Empresas Multinacionais e à Política Social através da interpretação das suas disposições (procedimento de interpretação)*, que permite aos governos, organizações de trabalhadores e de empregadores apresentarem pedidos explicativos sobre a interpretação das disposições da *Declaração MNE*. Em conjunto, todo o aparato de monitoramento é considerado pouco efetivo para a necessidade de impor obrigações internacionais referentes aos direitos humanos às empresas transnacionais,

---

<sup>150</sup> *In verbis*: “The principles set out in the MNE Declaration are commended to governments, employers’ and workers’ organizations of home and host countries and to multinational enterprises themselves. The principles thereby reflect the fact that different actors have a specific role to play. In this regard for the purpose of this Declaration: [...] (e) In order to gauge human rights risks, enterprises – including multinational enterprises – should identify and assess any actual or potential adverse human rights impacts with which they may be involved either through their own activities or as a result of their business relationships. This process should involve meaningful consultation with potentially affected groups and other relevant stakeholders including workers’ organizations, as appropriate to the size of the enterprise and the nature and context of the operation. For the purpose of achieving the aim of the MNE Declaration, this process should take account of the central role of freedom of association and collective bargaining as well as industrial relations and social dialogue as an ongoing process”. Cf. ILO. **Tripartite Declaration of Principles concerning Multinationals Enterprises and Social Policy**. 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/--multi/documents/publication/wcms\\_094386.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/--multi/documents/publication/wcms_094386.pdf). Acesso em: 3 set. 2023. p. 10-11.

<sup>151</sup> ILO. **Tripartite Declaration of Principles concerning Multinationals Enterprises and Social Policy**. Annex II. 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/--multi/documents/publication/wcms\\_094386.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/--multi/documents/publication/wcms_094386.pdf). Acesso em: 3 set. 2023

vez que não possuem mecanismo sancionatório.<sup>152</sup> Apesar de suas limitações em termos de responsabilização e mensuração de efetividade, a *Declaração MNE* possui abrangência universal, detém valor interpretativo e demonstra consenso entre as empresas multinacionais quanto às normas internacionais do trabalho a elas aplicáveis<sup>153</sup>.

## 2.6 O PACTO GLOBAL DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

Em 1990, ressurgiram iniciativas com enfoque em empresas e suas implicações sobre os direitos humanos. Embora as objeções das empresas transnacionais e dos seus Estados de origem tenham levado ao insucesso na adoção do Código de Conduta da ONU, fazendo remanescer a lacuna regulatória em termos de responsabilização das empresas, um conjunto de acontecimentos evidenciou a necessidade de conferir tratamento adequado e efetivo à matéria.

À época, houve o recrudescimento de uma visão crítica a respeito da globalização econômica. Adicionalmente, como causas mais imediatas desse posicionamento, ações ajuizadas perante cortes americanas e europeias, em razão de acusações contra transnacionais compatriotas no envolvimento direto ou indireto em violações de direitos humanos, por meio de suas subsidiárias ou filiais em outros Estados, lançaram luzes sobre os riscos de operações de transnacionais em Estados nos quais direitos humanos pudessem ser violados de forma sistemática<sup>154</sup>. Além do impasse jurídico a respeito do êxito e efetividade de demandas judiciais, corporações de grande visibilidade como *Nike* e *Wal-Mart* foram descobertas em práticas como trabalho infantil nas cadeias de abastecimento de empresas, enquanto gigantes da tecnologia como *Yahoo*, estiveram associadas à entrega de informações ao governo chinês, favorecendo a prisão e a tortura de dissidentes<sup>155</sup>.

O Pacto Global ou United Nations Global Compact (UNGC) surgiu a partir desse panorama, com o discurso do Secretário-Geral da ONU à época, Kofi Annan, realizada durante sua participação no Fórum Econômico Mundial, em Davos a 1º de fevereiro de 1999, quando

---

<sup>152</sup> DE SCHUTTER, Olivier. The Challenge of Imposing Human Rights Norms on Corporate Actors. p. 8-9. DE SCHUTTER, Olivier (ed.). **Transnational Corporations and Human Rights**. Hart Publishing: Oregon, 2006. p. 1-39.

<sup>153</sup> ČERNIČ, Jernej Letnar. Corporate responsibility for human rights: Analyzing the ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy. **Miskolc Journal of International Law**, v. 6, n. 1, 2006, p. 24-34.

<sup>154</sup> DE SCHUTTER, Olivier. The Challenge of Imposing Human Rights Norms on Corporate Actors. p. 9. In: DE SCHUTTER, Olivier (ed.). **Transnational Corporations and Human Rights**. Hart Publishing: Oregon, 2006. p. 1-39.

<sup>155</sup> RAMASASTRY, Anita, Corporate Social Responsibility *Versus* Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability. p. 242. **Journal of Human Rights**, v. 14, n. 2, 2015. p. 237-259. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2705675>. Acesso em: 3 set. 2022.

Annan fez o apelo aos líderes empresariais para que participassem de parceria com a ONU na iniciativa de um pacto com dimensão global para compartilhar valores e princípios que pudessem dar ao mercado uma face humana<sup>156</sup>. O enfoque original do Pacto Global foi nas áreas de direitos humanos, normas laborais e práticas relacionadas ao meio ambiente, a partir de valores universais já definidos em acordos internacionais como a DUDH, a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e a Declaração do Rio da Conferência das Nações Unidas sobre Ambiente e Desenvolvimento, em 1992. Em 2004, a área anticorrupção foi acrescentada e a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção<sup>157</sup> passou a figurar entre os tratados internacionais dos quais derivam os princípios do UNGC.

Desta forma, o Pacto Global foi lançado enquanto iniciativa de adesão voluntária, não caracterizado como instrumento regulatório, código de conduta ou fórum de monitoramento de práticas corporativas. O UNGC está fundamentado em Dez Princípios (*Ten Principles*) que balizam a atuação das empresas signatárias, as quais se comprometem a incorporá-los em suas estratégias, políticas e procedimentos <sup>158</sup>. Atualmente, todas as empresas que o integram também se comprometem a contribuir com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Os ODS foram adotados pela ONU, em 2015, como produto de amplo e longo processo de negociações intergovernamentais e com os principais atores sociedade civil, em um movimento de continuidade e aprimoramento das propostas dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), a mais relevante agenda de desenvolvimento que vigorou entre 2000 e 2015. Os ODS são uma convocatória global para erradicar a pobreza, para proteger o ambiente e tratar da questão climática, assim como para dar proteção às pessoas para que desfrutem de

---

<sup>156</sup> UN. **Press Release SG/SM/6881**: Secretary-General proposes Global Compact on Human Rights, Labour, Environment, in Address to World Economic Forum in Davos. 1 feb. 1999. Disponível em: <https://press.un.org/en/1999/19990201.sgsm6881.html>. Acesso em: 8 set. 2021.

<sup>157</sup> UNODC. **Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção**. 31. out. 2003. Disponível em: [https://www.unodc.org/documents/lpo-brazil//Topics\\_corruption/Publicacoes/2007\\_UNCAC\\_Port.pdf](https://www.unodc.org/documents/lpo-brazil//Topics_corruption/Publicacoes/2007_UNCAC_Port.pdf). Acesso em: 5 maio 2023.

<sup>158</sup> Os Dez Princípios são: “**Human Rights**. *Principle 1*: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and *Principle 2*: make sure that they are not complicit in human rights abuses. **Labour** *Principle 3*: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining; *Principle 4*: the elimination of all forms of forced and compulsory labour; *Principle 5*: the effective abolition of child labour; and *Principle 6*: the elimination of discrimination in respect of employment and occupation. **Environment** *Principle 7*: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges; *Principle 8*: undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and *Principle 9*: encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies. **Anti-Corruption** *Principle 10*: Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery”. In: UN. Global Compact. **The Ten Principles of the UN Global Compact**. Acesso em: 20 ago. 2022.

paz e prosperidade. Constituem-se de 17 objetivos, desdobrados em 169 metas, relacionadas às dimensões econômica, social e ambiental<sup>159</sup>, que devem ser alcançados pelos Estados por meio de planos nacionais de implementação. O Pacto Global convida a iniciativa privada a ter relevância para a economia e o desenvolvimento da sociedade, contribuindo com o empenho dos governos para o sucesso dessas metas.

Os Princípios 1 e 2 tratam de direitos humanos, prevendo que estes devem ser apoiados e respeitados pelas empresas, a fim de assegurar sua não participação na violação destes direitos. Estes princípios estabelecem expectativas referentes ao respeito aos direitos humanos através do uso da devida diligência, tal como já fora visto nas Diretrizes da OCDE e na Declaração MNE da OIT. Além disso, é esperado das empresas que elas assumam iniciativas de promoção dos direitos humanos, de forma voluntária e positiva, seja por meio de sua atividade principal, de investimento estratégico ou filantropia, parcerias ou defesas de políticas públicas ou outras parcerias.<sup>160</sup> A prevenção contra a participação em qualquer forma de violação de direitos humanos é especialmente destacada no Princípio 2, que implica na adoção de cautelas para que empresas evitem a cumplicidade com qualquer abuso a direitos humanos, seja de forma direta (quando há fornecimento de produtos ou serviços que as empresas sabem ter finalidade incompatível com os direitos humanos) ou indireta (quando a empresa tem conhecimento de que seu ato ou omissão pode concorrer para abusos aos mencionados direitos)<sup>161</sup>.

Os Princípios 3, 4, 5 e 6 circunscrevem-se à área do trabalho, requerendo o compromisso das empresas com o apoio à liberdade de associação e direito à negociação coletiva, eliminação do trabalho forçado ou compulsório em todas as suas formas, abolição do trabalho infantil e eliminação de práticas discriminatórias relativas ao emprego. Para compreensão destes princípios, o UNGC elucida o seu significado mencionando os instrumentos legais que lhe embasam, expõe sua relevância para indivíduos e sociedade, assim como faz indicações das ações esperadas das empresas para aplicá-los - tanto no local de trabalho como na comunidade do entorno.

Dentre os aspectos centrais desses princípios, cumpre destacar: (i) a liberdade de associação está relacionada à prerrogativa dos trabalhadores e empregadores de aderirem livre

---

<sup>159</sup> UN. **Transforming Our World. The 2030 for sustainable development.** A/RES/70/1. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication>. Acesso em: 3 dez. 2021.

<sup>160</sup> UN. Global Compact. **Principle One: Human Rights.** Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1>. Acesso em: 20 ago. 2022.

<sup>161</sup> UN. Global Compact. **Principle Two: Human Rights.** Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-2>. Acesso em: 20 ago. 2022.

e voluntariamente a grupos de promoção e defesa de seus interesses ocupacionais, inclusive para formação de regras, administração e eleição de seus representantes. O direito à negociação coletiva precisa estar acompanhado do princípio da boa-fé, a fim de permitir que todas as partes envidem esforços para alcançar acordos genuínos e construtivos<sup>162</sup>; (ii) no que se refere ao trabalho forçado ou compulsório, as companhias que atuam legalmente e que em geral não adotam tais práticas, são orientadas a prevenir sua associação indireta a tais práticas por relações comerciais com empreiteiros ou fornecedores<sup>163</sup>; (iii) o trabalho infantil figura como aquele realizado em desacordo com os parâmetros etários previstos na Convenção n. 138 da OIT sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego, de 1973, que traz parâmetros de idades mínimas para admissão ao trabalho ou emprego, recebendo atenção também a Convenção n. 182 da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil – chama-se atenção para o fato de que são mais prováveis de ocorrer em determinados setores industriais e em operações geograficamente distantes, o que inspira uma postura mais vigilante de empresas com maior suscetibilidade à essa violação, inclusive pelos danos reputacionais da marca<sup>164</sup>; (iv) a discriminação no trabalho ou profissão é o tratamento diferente ou menos favorável por características que não correspondem ao seu mérito ou requisitos para o trabalho, cabendo às empresas a promoção da igualdade de acordo com as diversidades linguísticas, culturais e familiares que possam existir no mercado de trabalho, o que engloba também a igualdade de gênero, como se ilustra nas diferenças salariais entre homens e mulheres<sup>165</sup>.

Os Princípios 7, 8 e 9 são relativos ao meio ambiente e convocam as empresas para o apoio preventivo aos desafios ambientais, promoção da responsabilidade ambiental, assim como ao desenvolvimento das tecnologias consideradas amigáveis nesse âmbito e sua difusão. A prevenção aos desafios ambientais concentra-se em medidas de avaliação, gestão e comunicação dos riscos – aqui, o nível de risco ambiental pauta-se não apenas pela informação de caráter tecno-científico e análise de custo-benefício em termos econômicos, mas também considerações sobre políticas e a respeito da aceitação pública<sup>166</sup>. A promoção da

---

<sup>162</sup> UN. Global Compact. **Principle Three:** Labour. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-3>. Acesso em: 20 ago. 2022.

<sup>163</sup> UN. Global Compact. **Principle Four:** Labour. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-4>. Acesso em: 20 ago. 2022.

<sup>164</sup> UN. Global Compact. **Principle Five:** Labour. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-5>. Acesso em: 20 ago. 2022.

<sup>165</sup> UN. Global Compact. **Principle Six:** Labour. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6>. Acesso em: 20 ago. 2022.

<sup>166</sup> Nos próprios termos estabelecidos pelo Pacto Global: “Precaution involves the systematic application of risk assessment, risk management and risk communication. When there is reasonable suspicion of harm, decision-makers need to apply precaution and consider the degree of uncertainty that appears from scientific evaluation. Deciding on the “acceptable” level of risk involves not only scientific-technological evaluation and

responsabilidade ambiental está coadunada com a Agenda 21, que em seu capítulo 30<sup>167</sup>, dispõe sobre o fortalecimento do papel dos negócios e na indústria (incluindo as corporações transnacionais) para a agenda do desenvolvimento sustentável, considera os benefícios de uma produção mais limpa e eficiente, para o meio ambiente e para as empresas. Sua implementação pode ocorrer por definição de visão, políticas internas e de estratégias para o desenvolvimento sustentável, desenvolvimento de metas de sustentabilidade, programas de produção e consumo sustentáveis, entre outros. As ferramentas que a empresa pode utilizar para isso incluem avaliação de impacto socioambiental, relatórios de sustentabilidade e outros. Por último, cabe mencionar que as tecnologias ambientalmente amigáveis devem proteger o ambiente, poluir menos, utilizar os recursos com vistas à conduta sustentável, reciclar maior quantidade de resíduos e produtos e dar tratamento mais aceitável aos resíduos<sup>168</sup>.

O Princípio 10 estipula que às empresas cabe posicionamento contrário à corrupção em qualquer modalidade, inclusive extorsão e propina. A adição desse princípio ocorrera na data de 24 de junho de 2004, por ocasião da Cúpula dos Líderes do UNGC e sua incorporação ocorreu após amplas consultas nas quais foi firmado o entendimento de que entidades empresariais partilham de responsabilidade para o fim da corrupção<sup>169</sup>. Esse princípio traz às empresas o compromisso de evitar formas de corrupção como suborno, entre outras e o compromisso de desenvolver ativamente políticas e programas anticorrupção internamente e em suas cadeias de abastecimento. Ainda, vale acrescentar que as empresas podem produzir um relatório de trabalho no tema e compartilhar exemplos de boas práticas<sup>170</sup>.

Hoje o UNGC é considerado a maior iniciativa de sustentabilidade mundial, está presente em 160 países, conta com 69 redes locais e tem mais de 15.000 empresas e mais de

---

economic cost-benefit analysis, but also political considerations such as acceptability to the public. From a public policy view, precaution is applied as long as scientific information is incomplete or inconclusive and the associated risk is still considered too high to be imposed on society. The level of risk considered typically relates to standards of environment, health and safety.” *In*: UN. Global Compact. **Principle Seven: Environment**. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-7>. Acesso em: 20 ago. 2022.

<sup>167</sup> UN. **United Nations Conference on Environment & Development**. Agenda 21. Rio de Janeiro, Brazil, 3-14 Jun. 1992. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/Agenda21.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2022.

<sup>168</sup> UN. Global Compact. **Principle Nine: Environment**. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-9>. Acesso em: 20 ago. 2022.

<sup>169</sup> AZUMA, João Carlos. **O Pacto Global das Nações Unidas: uma via para a responsabilidade das empresas pela concretização dos direitos humanos**. 2014. 165 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/6429>. Acesso em: 2 jun. 2022.

<sup>170</sup> UN. Global Compact. **Principle Ten: Anti-Corruption**. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-10>. Acesso em: 20 ago. 2022.



3.800 signatários não empresariais<sup>171</sup>. No Estado brasileiro, a Rede Brasil do Pacto Global foi lançada em 2003 e hoje é a terceira maior rede local do mundo, com mais de 1.500 membros<sup>172</sup>. Sua relevância em termos de responsabilidade social corporativa repercute em iniciativas em diversos âmbitos, tal como a parceria com a ONU Mulheres, que resultou no *The Gender Dimension of Business and Human Rights: Introducing the Women's Empowerment Principles – Equality Means Business* (2012), programa de empoderamento de mulheres nas empresas elaborado com base nos Princípios Orientadores da ONU<sup>173</sup>, sob a compreensão do benefício da participação feminina na totalidade dos segmentos econômicos para o desenvolvimento da economia de Estados e setor privado, permitindo estabelecer sociedades com caráter mais justo e melhor padrão de vida tanto para todos os gêneros, família e comunidade<sup>174</sup>. A adesão expressiva por diversos setores, permite afirmar que o UNGC conseguiu estabelecer um diálogo significativo com as empresas e logrou sucesso na divulgação dos Dez Princípios<sup>175</sup>.

Todas as empresas participantes do Pacto Global estão obrigadas a reportar anualmente o progresso realizado na implementação dos Dez Princípios e nos ODS, através de uma Comunicação de Progresso ou *Communication on Progress* (COP), porém esses relatórios não são auditados. Caso o signatário deixe de enviar uma COP, ele deixará de integrar a lista de participantes, mas pode ser readmitido<sup>176</sup>. Além disso, o caráter voluntário da iniciativa não oferece medidas de responsabilização das empresas por violações de direitos humanos, sendo considerado insuficiente para o tratamento da matéria<sup>177</sup>.

---

<sup>171</sup> UN. Global Compact. **One Global Compact**. Accelerating and Scale Global Collective Impact. Disponível em: [https://info.unglobalcompact.org/1/591891/2022-01-04/493jyf/591891/1641310342EQoLgnAd/UNGC\\_New\\_Value\\_Prop\\_Brochure\\_Design.pdf](https://info.unglobalcompact.org/1/591891/2022-01-04/493jyf/591891/1641310342EQoLgnAd/UNGC_New_Value_Prop_Brochure_Design.pdf). Acesso em: 25 maio 2023.

<sup>172</sup> Informações em: <https://pactoglobal.org.br/no-brasil>. Acesso em: 25 maio 2023.

<sup>173</sup> Ver item 2. 7.

<sup>174</sup> CARDIA, Ana Cláudia Ruy. **Empresas, direitos humanos e gênero**: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais. Porto Alegre: Editora Buqui, 2016. *E-book* p. 156.

<sup>175</sup> CAMPOS, Thana Cristina de. **Empresas transnacionais e direitos humanos**: as empresas farmacêuticas como objeto de estudo. Belo Horizonte: Fórum, 2012. p. 54.

<sup>176</sup> RAMASASTRY, Anita, Corporate Social Responsibility *Versus* Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability. p. 243. **Journal of Human Rights**, v. 14, n. 2, 2015. p. 237-259. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2705675>. Acesso em: 3 set. 2022.

<sup>177</sup> Para uma abordagem crítica a respeito do Pacto Global, cf. DEVA, Surya. Global Compact: A Critique of UN's Public-Private Partnership for Promoting Corporate Citizenship. **Syracuse Journal of International Law & Commerce**. v. 34, p. 107-151, 2006. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/215701199.pdf>. Acesso em: 3 set. 2022.

## 2.7 NORMAS SOBRE RESPONSABILIDADES DAS CORPORAÇÕES TRANSNACIONAIS E OUTRAS EMPRESAS COM RELAÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS

O debate sobre a responsabilidade das empresas com atuação transnacional para com os direitos humanos continuou inacabado com o Pacto Global, o que fez com que fossem envidados novos esforços para tratá-lo junto à ONU. Após ampla consulta com todos os relevantes *stakeholders*, englobando organizações não governamentais e o setor empresarial, a Subcomissão de Direitos Humanos da ONU (órgão de atribuição consultiva composto por especialistas ligados à antiga Comissão de Direitos Humanos) aprovou a Resolução n. 2003/16, com as Normas sobre responsabilidades das corporações transnacionais e outras empresas com relação aos Direitos Humanos (Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights)<sup>178</sup>, conhecidas como *Normas*.

Em uma análise retrospectiva, os trabalhos que culminaram nas *Normas* tiveram seu ponto de partida em 1997. No mencionado ano, a Subcomissão de Prevenção e Discriminação a Minorias (antiga denominação da Subcomissão de Direitos Humanos, que foi renomeada em 1999), através da Resolução n. 1997/11 (intitulada “The relationship between the enjoyment of economic, social and cultural rights and the right to development, and the working methods and activities of transnational corporations”), solicitou ao jurista senegalês El-Hadji Guissé um documento sobre a relação entre realização de direitos humanos e métodos de trabalho das empresas transnacionais<sup>179</sup>. Guissé fora solicitado a apresentar seu estudo na quinquagésima sessão da Subcomissão, em 1998. A apresentação do estudo de Guissé apontou novas questões para discussão, especialmente em relação ao impacto de políticas e práticas empresariais sobre os direitos humanos e o meio ambiente.<sup>180</sup> Em resposta a esse estudo, a Subcomissão de Prevenção e Discriminação a Minorias, por meio da Resolução n. 1998/8, de 20 de agosto de 1998, decidiu estabelecer um grupo de trabalho por três anos, com cinco membros, cuja escolha seria feita de acordo com o princípio da distribuição geográfica equitativa, para exame dos

<sup>178</sup> UN. Commission On Human Rights. **Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights**. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2. 26 Aug. 2003. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/501576>. Acesso em: 7. maio 2022.

<sup>179</sup> UN. Economic and Social Council. **Report Of The Sub-Commission on Prevention of Discrimination and Protection of Minorities on its Forty-Ninth Session**. E/CN.4/Sub.2/1997/50. 5. nov. 1997. p. 34. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/247910>. Acesso em: 7 maio 2022.

<sup>180</sup> UN. Economic and Social Council. Working document on the impact of the activities of transnational corporations on the realization of economic, social and cultural rights, prepared by Mr. El Hadji Guissé, pursuant to Sub-Commission resolution 1997/11. E/CN.4/Sub.2/1998/6. 10 Jun. 1998; CAMPOS, Thana Cristina de. **Empresas transnacionais e direitos humanos: as empresas farmacêuticas como objeto de estudo**. Belo Horizonte: Fórum, 2012. p. 55.

métodos de trabalho e das atividades das empresas transnacionais<sup>181</sup>. O mandato deste grupo de trabalho incluiria identificar e examinar como as atividades das empresas transnacionais impactavam os direitos econômicos, sociais e culturais (DESCAS), assim como os direitos civis e políticos; analisar a compatibilidade de instrumentos de direitos humanos com acordos de investimento; considerar o alcance das obrigações estatais na regulamentação das corporações transnacionais, onde suas operações têm ou são suscetíveis de impactar significativamente recursos econômicos, o direito ao desenvolvimento e os direitos humanos de pessoas sob sua jurisdição<sup>182</sup>.

Em 1999, o grupo de trabalho pediu a David Weissbrodt a apresentação de projeto de código de conduta em relação às transnacionais. Em agosto de 2000, fora apresentado o *Draft Code of Conduct for Companies*<sup>183</sup>, que deixou aspectos sobre sua implementação em aberto, razão pela qual foram solicitados comentários e sugestões a seu respeito. Em março de 2001, um seminário foi realizado pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH) com a participação dos membros do grupo de trabalho, representantes de organizações não governamentais com interesse em responsabilidade social corporativa, representantes de empresas e acadêmicos, quando alterações substantivas no *Draft Code* foram sugeridas. Um segundo *Draft* foi considerado necessário e para tanto, o mandato do grupo de trabalho fora estendido por mais 3 (três) anos. Após novas reuniões de trabalho e alterações incorporadas levando em conta todo o percurso das discussões<sup>184</sup>, um novo documento fora

---

<sup>181</sup> WEISSBRODT, D; KRUGER, M. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights. p. 904. **The American Journal of International Law**, oct., 2003, v. 97, n. 4, p. 901-922; UN. Economic and Social Council. **Report Of The Sub-Commission On Prevention Of Discrimination And Protection Of Minorities On Its Fiftieth Session**. E/CN.4/Sub.2/1998/45. 30 Sept.1998.

<sup>182</sup> UN. Economic and Social Council. **Report Of The Sub-Commission On Prevention Of Discrimination And Protection Of Minorities On Its Fiftieth Session**. E/CN.4/Sub.2/1998/45. 30 Sept.1998. p.30-32.

<sup>183</sup> UN. Economic and Social Council. **Report of the sessional working group on the working methods and activities of transnational corporations on its second session**. E/CN.4/Sub.2/2000/12. 28 Aug. 2000.

<sup>184</sup> As principais discussões entre a apresentação do *Draft Code*, de 2000 e das *Normas*, são retratadas por Thana Cristina de Campos como: (i) a natureza do documento, de observância voluntária ou não, e (ii) a sua abrangência, se relativa apenas às transnacionais ou ampliada a todos os tipos de empresas. Quanto à nomenclatura, o termo código de conduta fora rejeitado, para que a iniciativa não fosse associada de imediato a outros códigos voluntários existentes. Em 2001, chegou-se ao entendimento de que o documento deveria ter uma natureza não voluntária. Quanto aos questionamentos sobre a nomenclatura, *Draft Universal Human Rights Guidelines for Companies* fora uma opção alternativa considerada. Ainda remanescendo a controvérsia, nas discussões sobre o título do documento, o termo *Guidelines* fora cogitado, porém não aceito pela conotação de voluntariedade que transmitia. *Principles* fora outro termo especulado. *Companies* seria um termo tecnicamente mais restrito em relação ao tipo de atividade empresarial, por isso a expressão *Business Enterprises* fora considerada mais abrangente e estaria ao lado de *Transnational Corporations*. Com esses apontamentos formulou-se, então, o título *Human Rights Principles and Responsibilities for Transnational Companies and Other Business Enterprises*, para dar ênfase à obrigação de direitos humanos ante as empresas transnacionais e não excluir demais tipos negociais. Em seguida, entendeu-se que a expressão “*Norms of Responsibilities*” explicitava o caráter obrigatório do texto, formulando-se o título final como *Norms of Responsibilities for Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human*

elaborado, chegando-se às *Normas*, apresentadas na quinquagésima quarta sessão da Subcomissão de Direitos Humanos, contidas na Resolução n. 2002/8,<sup>185</sup> de 15 de agosto de 2002<sup>186</sup>. Após sua apresentação, as *Normas* foram submetidas à crítica de governos, organizações interessadas, empresas, trabalhadores e outros. Com os comentários recebidos, as *Normas* tiveram nova versão em 2003<sup>187</sup> e foram submetidas à apreciação da Subcomissão de Direitos Humanos, sendo aprovadas pela Resolução n. 2003/16, de 15 de agosto de 2003 e foram encaminhadas à Comissão de Direitos Humanos, para apreciação.

Em relação ao conteúdo das *Normas*, o seu preâmbulo fazia referência a relevantes instrumentos de proteção internacional dos direitos humanos da ONU e às *Diretrizes* da OCDE e à *Declaração MNE* da OIT. O conceito de corporação transnacional que trazia era amplo, dirigindo-se também a outras empresas<sup>188</sup>.

Em essência, as *Normas* estabeleciam obrigações primárias de direitos humanos aos Estados, cujo dever seria de promover, assegurar o cumprimento, respeitar e fazer respeitados os direitos humanos reconhecidos em nível internacional e nacional. Às empresas transnacionais caberia a promoção, cumprimento, respeito e proteção dos direitos humanos dentro de suas respectivas esferas de influência<sup>189</sup>. Os assuntos disciplinados nas Normas eram

---

*Rights*. Cf. CAMPOS, Thana Cristina de. **Empresas transnacionais e direitos humanos**: as empresas farmacêuticas como objeto de estudo. Belo Horizonte: Fórum, 2012. p. 55-57.

<sup>185</sup> A explicação mais detalhada da evolução do trabalho do grupo de trabalho pode ser encontrada em: WEISSBRODT, D; KRUGER, M. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights. **The American Journal of International Law**, v. 97, n. 4, p. 901-922, oct. 2003. p. 903-905.

<sup>186</sup> A referida resolução refere-se ao relatório da quarta sessão do grupo de trabalho e contém a primeira versão das *Normas*. Cf. UN. Economic and Social Council. **Report of the sessional working group on the working methods and activities of transnational corporations on its fourth session**. E/CN.4/Sub.2/2002/13. 15 Aug. 2002.

<sup>187</sup> UN. Economic and Social Council. **Draft norms submitted by the Working Group on the Working Methods and Activities of Transnational Corporations pursuant to resolution 2002/8**. E/CN.4/Sub.2/2003/12. 30. May. 2003.

<sup>188</sup> As definições para as entidades empresariais às quais as Normas se dirigiam estavam em seu anexo, que estabelecia: “I. Definitions 20. The term ‘transnational corporation’ refers to an economic entity operating in more than one country or a cluster of economic entities operating in two or more countries - whatever their legal form, whether in their home country or country of activity, and whether taken individually or collectively. 21. The phrase ‘other business enterprise’ includes any business entity, regardless of the international or domestic nature of its activities, including a transnational corporation, contractor, subcontractor, supplier, licensee or distributor; the corporate, partnership, or other legal form used to establish the business entity; and the nature of the ownership of the entity. These Norms shall be presumed to apply, as a matter of practice, if the business enterprise has any relation with a transnational corporation, the impact of its activities is not entirely local, or the activities involve violations of the right to security [...]”. In: UN. Economic and Social Council. **Commentary on the Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights**. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2. 26. Aug. 2003.

<sup>189</sup> De acordo com a última versão do texto das Normas, que acompanhava comentários: “**A. General obligations** 1. States have the primary responsibility to promote, secure the fulfilment of, respect, ensure respect of and protect human rights recognized in international as well as national law, including ensuring that transnational corporations and other business enterprises respect human rights. Within their respective spheres of activity and influence, transnational corporations and other business enterprises have the obligation to promote,

relativos do direito de tratamento com igualdade de oportunidades e não discriminação, o que incluía o dever de não discriminar grupos como mulheres e indígenas; direitos relativos à segurança das pessoas em situações de crimes de guerra, desaparecimento forçado, tortura e outras violações de direito internacional humanitário, das quais as empresas não devem se beneficiar; dever das transnacionais observarem a legislação doméstica, políticas nacionais e absterem-se da corrupção, entre outros.

A noção de esfera de influência, conforme De Schutter, também é encontrada na proposta do Pacto Global e revela-se fundamental para entender a extensão das obrigações que eram impostas às empresas no texto das *Normas*. Apesar de ser uma noção relativamente vaga, pode ser compreendida por duas ideias: por um lado, as empresas não devem ser equiparadas aos Estados em que operam, pois estes detêm a responsabilidade primária para a realização de direitos, inclusive para fornecer serviços como saúde e educação; por outro lado, quanto mais as empresas detiverem poder, mais razoável se torna que elas venham alavancar seus parceiros comerciais ou Estado de acolhida no cumprimento de direitos humanos. Conforme o Pacto Global, a esfera de influência poderia ser compreendida como os sujeitos que mantêm alguma proximidade, seja contratual, econômica ou geográfica. Toda empresa possui uma esfera de influência, que deve aumentar conforme a sua dimensão estratégica<sup>190</sup>. À essa noção de esfera de influência, está conectada o dever da empresa de não ser cúmplice em violações de direitos humanos – são questões correlatas uma vez que dizem respeito às relações que a empresa estabelece. Contudo, a esfera de influência tem um aspecto positivo e se refere a indivíduos,

---

*secure the fulfilment of, respect, ensure respect of and protect human rights recognized in international as well as national law, including the rights and interests of indigenous peoples and other vulnerable groups. **Commentary** (a) This paragraph reflects the primary approach of the Norms and the remainder of the Norms shall be read in the light of this paragraph. The obligation of transnational corporations and other business enterprises under these Norms applies equally to activities occurring in the home country or territory of the transnational corporation or other business enterprise, and in any country in which the business is engaged in activities. (b) Transnational corporations and other business enterprises shall have the responsibility to use due diligence in ensuring that their activities do not contribute directly or indirectly to human abuses, and that they do not directly or indirectly benefit from abuses of which they were aware or ought to have been aware. Transnational corporations and other business enterprises shall further refrain from activities that would undermine the rule of law as well as governmental and other efforts to promote and ensure respect for human rights, and shall use their influence in order to help promote and ensure respect for human rights. Transnational corporations and other business enterprises shall inform themselves of the human rights impact of their principal activities and major proposed activities so that they can further avoid complicity in human rights abuses. The Norms may not be used by States as an excuse for failing to take action to protect human rights, for example, through the enforcement of existing laws". In: UN. Economic and Social Council. **Commentary on the Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights**. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2. 26. Aug. 2003.*

<sup>190</sup> DE SCHUTTER, Olivier. The Challenge of Imposing Human Rights Norms on Corporate Actors. p. 11-13. In: DE SCHUTTER, Olivier (ed.). **Transnational Corporations and Human Rights**. Hart Publishing: Oregon, 2006. p. 1-39.

entidades ou comunidades que a empresa beneficia. A cumplicidade, por sua vez, remete a práticas reprováveis<sup>191</sup>.

As *Normas* foram aprovadas em caráter de *soft law* e ficaram conhecidas como a primeira iniciativa não voluntária com ampla aceitação internacional<sup>192</sup>. Infere-se seu caráter inovador dentre os documentos internacionais destinados a garantir os direitos humanos em atividades empresariais. A despeito de dirigir as obrigações primárias aos Estados, as Normas também estabeleciam para as empresas o dever de monitoramento das suas atividades e reparação imediata às pessoas por danos causados por mau desempenho. Ademais, elas continham um método de implementação<sup>193</sup>.

Organizações não governamentais adiantaram-se à apreciação final da Comissão de Direitos Humanos (como a *Amnesty International* e a *Cristian Aid*) e tomaram as *Normas* como referência para seu trabalho de acompanhamento de atividades empresariais<sup>194</sup>. A sociedade civil, de modo generalizado, também apoiou as *Normas*. Entretanto, setores empresariais reagiram com hostilidade e mobilizaram-se em lobby intenso. Diversos governos manifestaram insatisfação com referido documento e as *Normas* foram bastante criticadas. Para alguns, elas não distinguiram claramente as obrigações estatais de direitos humanos das responsabilidades cabíveis às empresas. Para outros, o Direito Internacional dos Direitos Humanos só poderia aplicar-se de modo direto aos Estados, o que implicaria em rejeição da ideia de estipular deveres às empresas quanto a direitos humanos<sup>195</sup>.

A Decisão n. 2004/116 da Comissão de Direitos Humanos, todavia, não aprovou as Normas, determinando que a Subcomissão deveria elaborar um estudo sobre obrigações das transnacionais para com os direitos humanos e abster-se de qualquer ação de monitoramento das Normas. Ainda, a Comissão sustentava que o documento não era revestido de nenhum valor jurídico, recebendo o status de mero projeto na Subcomissão<sup>196</sup>.

---

<sup>191</sup> DE SCHUTTER, Olivier. The Challenge of Imposing Human Rights Norms on Corporate Actors. p. 11-13. In: DE SCHUTTER, Olivier (ed.). **Transnational Corporations and Human Rights**. Hart Publishing: Oregon, 2006. p. 17.

<sup>192</sup> ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy Cardia. **A transterritorialidade como mecanismo de responsabilização de empresas por violações aos Direitos Humanos**. 2018. 188 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. p. 102.

<sup>193</sup> *Ibid.*, p. 105.

<sup>194</sup> CAMPOS, Thana Cristina de. **Empresas transnacionais e direitos humanos: as empresas farmacêuticas como objeto de estudo**. Belo Horizonte: Fórum, 2012. p. 58.

<sup>195</sup> 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, 2009. p. 175-191. Disponível em: <https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/11/sur11-port-patricia-feeneyi.pdf>. Acesso em: 31 set. 2022.

<sup>196</sup> CAMPOS, Thana Cristina de. **Empresas transnacionais e direitos humanos: as empresas farmacêuticas como objeto de estudo**. Belo Horizonte: Fórum, 2012. p. 58.

### 3 DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS NA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS: MARCO RUGGIE E PERSPECTIVA DE UM INSTRUMENTO JURIDICAMENTE VINCULANTE

As disputas em relação à regulação das empresas em seus deveres para com os direitos humanos não foram encerradas com a Decisão n. 2004/2014. A partir dela vieram novas propostas de trabalho, conforme se verá. Com enfoque nos desdobramentos normativos aprovados (razão pela qual o Pacto Global permaneceu no capítulo anterior, pois não se trata nem mesmo de código de conduta), neste capítulo será exposto o percurso que levou à adoção do marco atual na matéria, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, o que será procedido do exame de seu conteúdo, contribuições e limites. Na sequência, apresentar-se-á a instalação de grupo de trabalho com a missão de divulgar e dar suporte aos Estados para a operacionalização dos Princípios Orientadores e a instalação do grupo de trabalho intergovernamental de composição aberta, destinado a elaborar um instrumento juridicamente vinculante sobre a matéria empresas e direitos humanos, que permanece em negociação atualmente.

No sistema global de direitos humanos, as empresas vinculam-se à gramática dos direitos humanos com fundamento na própria universalidade decorrente da Carta da ONU e da DUDH. A universalidade dos direitos humanos não estaria completa caso esses direitos não viessem permear a totalidade das relações sociais, inclusive aquelas atinentes às empresas<sup>197</sup>. Realizada na chamada década das conferências, como já citado, a Declaração e Programa de Ação de Viena, adotada ao final da II Conferência Mundial de Direitos Humanos de 1993 (segunda grande conferência de direitos humanos no âmbito da ONU, após a primeira realizada em Teerã em 1968), chancelou a natureza universal dos direitos humanos, depois de exame abrangente do sistema internacional de direitos humanos e dos seus mecanismos protetivos, o que lhe confere o atributo de grande marco na história da ONU<sup>198</sup>. Em seu artigo 1, a Declaração aludida assim dispõe a respeito da universalidade:

---

<sup>197</sup> CARVALHO RAMOS, André de. **Curso de direitos humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. p. 322-323.

<sup>198</sup> A respeito da proeminência da Declaração de Viena de 1993, Onuma Yasuaki defende-a como a maior expressão de legitimidade na sociedade global do século XXI em termos de direitos humanos, por ter sido aprovada por unanimidade por 171 países, feito não alcançado nem mesmo pela DUDH (aprovada por 40 nações, com 8 abstenções). Sobre referido entendimento, Celso Lafer em prefácio à obra de Onuma, avança no destaque que é conferido à Declaração de Viena, caracterizando-a como um “adquirido axiológico” dotado de abrangência generalizadora. Cf. YASUAKI, Onuma. **Direito Internacional em perspectiva transcivilizacional**: questionamento da estrutura cognitiva predominante no emergente mundo multipolar e multicivilizacional do século XXI. Belo Horizonte: Arraes, 2017. p. XIX; 235-269.

The World Conference on Human Rights reaffirms the solemn commitment of all States to fulfill their obligations to promote universal respect for, and observance and protection of, all human rights and fundamental freedoms for all in accordance with the Charter of the United Nations, other instruments relating to human rights, and international law. The universal nature of these rights and freedoms is beyond question<sup>199</sup>.

Os mecanismos internacionais de proteção e monitoramento dos direitos humanos podem ser compreendidos como os meios pelos quais a universalidade dos direitos humanos é obtida no patamar não apenas normativo, mas também interpretativo e de sua consequente aplicação. De acordo com Carvalho Ramos, o universalismo dos direitos humanos foi implantado formalmente pela adoção de *mesmo texto* nos tratados internacionais e para ser alcançado depende de uma *mesma interpretação* dada ao rol de direitos neles previstos. A interpretação internacionalista dos direitos humanos é o meio pelo qual concretiza-se um regime jurídico internacional de direitos humanos com caráter universal e que permite ir além de uma aplicação dos direitos humanos pautada por localismo e fundada em interpretações nacionais<sup>200</sup> (o que pode submeter a proteção dos direitos humanos a dificuldades como desvios institucionais ou governamentais, inclusive àqueles marcados por autoritarismo, ou mesmo esvaziar a *essência contramajoritária* dos direitos humanos<sup>201</sup>). Por esta razão, as interpretações conferidas aos tratados pelos Estados carecem de averiguação, o que é feito por mecanismos internacionais de proteção e monitoramento dos direitos humanos. Na ONU, esse mecanismo abrange órgãos próprios (o Conselho de Direitos Humanos, as Relatorias Especiais de Direitos e o Alto Comissariado de Direitos Humanos) e órgãos ou entidades independentes que recebem apoio técnico e administrativo da referida organização, pela relação que possuem com os tratados elaborados pelo seu incentivo e patrocínio (são os Comitês dos tratados internacionais de caráter universal e o Tribunal Penal Internacional). Ao conjunto dos mecanismos protetivos desses órgãos chama-se sistema global, onusiano ou universal de direitos humanos<sup>202</sup>.

---

<sup>199</sup> UN. **Viena Declaration and Programme of Action**. 25 Jun. 1993. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/vienna-declaration-and-programme-action>. Acesso em: 30 set. 2021.

<sup>200</sup> CARVALHO RAMOS, André de. **Processo internacional de direitos humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 32-33.

<sup>201</sup> A essência contramajoritária dos direitos humanos pode ser vislumbrada a partir da garantia de direitos às minorias, obtida pela jurisdição subsidiária internacional, quando os Estados falham em tutelar direitos desses grupos, por firmarem suas ações a partir da vontade política formada pelas majorias. As minorias, compreendidas como grupos não hegemônicos, ainda que numericamente superiores, podem enfrentar óbices para realizar seus direitos no plano doméstico, em razão do desequilíbrio político e/ou judicial, necessitando de proteção internacional que proceda com os sopesamentos necessários para transpor posições tradicionais majoritárias (em esfera cultural, social ou mesmo religiosa), que acabam oprimindo as parcelas mais vulneráveis, destituídas de influência política ou visibilidade. Cf. CARVALHO RAMOS, André. **Teoria geral dos direitos humanos na ordem internacional**. São Paulo: Saraiva Educação, p. 182.

<sup>202</sup> CARVALHO RAMOS, André de. **Curso de direitos humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. p. 414.



À Declaração Universal somam-se os dois pactos que refletem os dois grupos de direitos nela consagrados: os direitos civis e políticos (previstos nos artigos I a XV) e os direitos econômicos, sociais e culturais (previstos nos artigos XVI a XXVIII). Em 1966, a Assembleia Geral da ONU viria adotar e abrir para assinatura, ratificação e adesão o Pacto dos Direitos Civis e Políticos<sup>203</sup>(PIDCP), com seu Protocolo Facultativo, e o Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC).<sup>204</sup> Assim, estava completa a chamada Carta Internacional de Direitos Humanos, composta pela DUDH e pelos dois pactos de direitos humanos mencionados.<sup>205</sup> Estes entraram em vigor em 1976 e historicamente permitiram a “generalização da proteção internacional dos direitos humanos”, uma vez que foram o ponto de partida de inúmeros tratados gerais e especializados,<sup>206</sup> tais como a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes, a Convenção sobre os Direitos da Criança e outros. Além disso, os dois pactos possibilitaram que os direitos humanos contidos na DUDH, instrumento que a rigor enquadra-se como *soft law*, viessem a se cristalizar em instrumentos vinculantes.

O PIDCP é monitorado pelo Comitê de Direitos Humanos, cuja criação estava prevista no próprio texto do pacto (nos artigos 28 a 45). Referido comitê é incumbido de receber relatórios, comunicações individuais e comunicações interestatais relacionados ao cumprimento do pacto pelos Estados Partes. Além disso, a interpretação sobre o alcance e conteúdo dos artigos do PIDCP é função importante do Comitê, através do qual ele emite Observações Gerais, dirigidas aos Estados Partes. O PIDESC, por sua vez, é monitorado pelo Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (DESC), competente para supervisionar a aplicação das disposições pelos Estados Partes. Essa tarefa é realizada através de relatórios periódicos encaminhados ao Conselho Econômico e Social, ou de mecanismos permitidos no seu Protocolo Facultativo, tais como as comunicações individuais e as comunicações interestatais que aleguem violações aos direitos econômicos, sociais e culturais nele previstos, havendo possibilidade ainda de realizar o procedimento investigativo quando houver

---

<sup>203</sup> BRASIL. **Decreto n. 592, de 6 de julho de 1992**. Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0592.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm). Acesso em: 11 nov. 2022.

<sup>204</sup> BRASIL. **Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992**. Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em: 11 nov. 2022.

<sup>205</sup> CANÇADO TRINDADE, Antonio Augusto. As sete décadas de projeção da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948-2018) e a necessária preservação de seu legado. p. 104. **Revista da Faculdade de Direito UFMG**, Belo Horizonte, n. 73, p. 97-140, jul-dez. 2018. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/1943>. Acesso em: 11 nov. 2022.

<sup>206</sup> *Ibid.* p. 106.

informação fidedigna a respeito do descumprimento do pacto. Por fim, o Comitê DESC também pode emitir Observações Gerais.

Outros tratados e convenções, à semelhança do PIDCP e do PIDESC, possuem órgãos compostos por *experts* com a finalidade de monitorar o cumprimento de suas disposições. São os chamados órgãos dos tratados ou *treaty-bodies*, categorizados pela doutrina como mecanismos convencionais de proteção aos direitos humanos. Entre eles, menciona-se: Comitê para Eliminação da Discriminação contra a Mulher, Comitê dos Direitos da Criança, Comitê para Eliminação da Discriminação Racial, Comitê para a Proteção de Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Seus Familiares, Comitê contra a Tortura e Subcomitê para Prevenção da Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes.

Há ainda os mecanismos chamados não convencionais ou extraconvencionais, isto é, que não foram dispostos originariamente em tratados internacionais. São baseados na própria Carta da ONU e juridicamente, sua atuação está baseada em resoluções da Assembleia Geral ou do Conselho Econômico e Social (ECOSOC)<sup>207</sup>. O Conselho de Direitos Humanos foi criado em 2006 em substituição à antiga Comissão de Direitos Humanos vinculada ao ECOSOC. O Conselho de Direitos Humanos é vinculado à Assembleia Geral da ONU e composto por 47 membros, sendo considerado o principal órgão intergovernamental dentro da ONU, com a missão de promover e fortalecer os direitos humanos, funcionando como um fórum internacional. O Conselho de Direitos Humanos é responsável por adotar resoluções, gerir a Revisão Periódica Universal (RPU) para revisão de informações sobre direitos humanos de todos os Estados Partes, pela nomeação dos mandatários dos procedimentos especiais e possui mecanismo próprio de apuração de denúncias de violações sistemáticas de direitos humanos.

A RPU é um mecanismo não convencional de monitoramento dos direitos humanos que permite a avaliação de cada Estado Parte a cada 4 anos e meio, oportunizando a cada um apresentar informações sobre esforços para aprimorar a situação de direitos humanos do país e receber recomendações de melhorias de outros Estados Partes, no sistema de *peer-review*. Para delimitar o exame do Conselho de Direitos Humanos aos propósitos desse trabalho, serão expostos seus órgãos e atividades mais importantes para a compreensão dos principais temas em empresas e direitos humanos e particularmente desta pesquisa, quais sejam: os procedimentos especiais e seus órgãos subsidiários, que abarcam o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos e o Grupo Intergovernamental de Composição Aberta sobre Empresas Transnacionais e Outros Negócios sobre Direitos Humanos, respectivamente.

---

<sup>207</sup> MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 123.

A criação dos procedimentos especiais é incumbência do próprio Conselho de Direitos Humanos, com mandatos para apresentar informes ou assessorar em temáticas específicas ou de um determinado país. Os procedimentos especiais abrangem todos os direitos: civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. Os mandatários dos procedimentos especiais podem atuar individualmente (quando são chamados Relatores Especiais ou Especialistas Independentes) ou em grupo (identificados como Grupo de Trabalho, compostos de 5 membros). Os mandatários atuam de forma imparcial e sem remuneração, dispendo apenas de ajuda de custo. Entre suas tarefas estão visitas a países, atuação em casos individuais ou de caráter mais amplo a partir do envio de comunicações aos Estados, tarefas de promoção, sensibilização ou assessoramento em matéria de cooperação técnica. Em novembro de 2023 estavam em vigor 46 mandatos temáticos e 14 mandatos de países<sup>208</sup>. Destaca-se que o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos (em inglês Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises) está classificado como um mandato especial de caráter temático<sup>209</sup>.

O Conselho de Direitos Humanos também possui mecanismos subsidiários especializados, que essencialmente produzem conhecimentos temáticos, e realiza foros que funcionam como plataforma para diálogo e cooperação. Entre eles estão o Mecanismo de Especialistas de Conhecimentos sobre Direitos dos Povos Indígenas e o Fórum sobre Questões das Minorias, o Fórum Social, o Fórum sobre Direitos Humanos, Democracia e Estado de Direito e o Fórum sobre Empresas e Direitos Humanos. Este último é presidido pelo próprio Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos e sua primeira edição aconteceu em 2012, em Genebra. Por fim, cabe observar que o Conselho de Direitos Humanos também estabelece grupos de trabalho intergovernamentais de composição aberta para formular e/ou negociar projetos de instrumentos jurídicos ou formular recomendações sobre a aplicação efetiva de instrumentos existentes. Atualmente, há 9 grupos intergovernamentais de composição aberta, entre os quais o Grupo de Trabalho Intergovernamental de Composição Aberta sobre Empresas Transnacionais e Outros Negócios sobre Direitos Humanos (em inglês, Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights)<sup>210</sup>.

---

<sup>208</sup> UN. Human Rights Special Procedures. **Special Procedures of Human Rights Council**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/special-procedures-human-rights-council>. Acesso em: 3 nov. 2023.

<sup>209</sup> Cf. UN. Human Rights Council. **Thematic Mandates**. Disponível em: <https://spinternet.ohchr.org/ViewAllCountryMandates.aspx?Type=TM&lang=En>. Acesso em: 3 nov. 2023.

<sup>210</sup> UN. Human Rights Council. **The Human Rights Council and Entities**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/other-sub-bodies>. Acesso em: 03 nov. 2023.

Por fim, observa-se que o Alto Comissariado das Nações Unidas para Direitos Humanos, ACNUDH foi instituído pela Resolução 48/141 da Assembleia Geral e fornece apoio técnico para as atividades do Conselho de Direitos Humanos, em Genebra.

### 3.1 PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ONU

Posteriormente à Decisão n. 2004/16, da Comissão de Direitos Humanos, repercutiu grande frustração das organizações não governamentais que acompanhavam os trabalhos da Subcomissão. Enquanto órgão político, composto por Estados e sujeito a pressões econômicas, a Comissão direcionou os debates para medida de caráter mais paliativo. Apesar da forte resistência verificada no trato da responsabilidade internacional das empresas, a Comissão de Direitos Humanos solicitou ao ACNUDH um relatório com sugestões sobre o tema<sup>211</sup>. O relatório apresentado continha algumas recomendações, entre elas, que o Secretário Geral das Nações Unidas designasse um representante especial para tratar a questão dos direitos humanos, empresas transnacionais e outras empresas<sup>212</sup>.

O mandato do Representante Especial consistiria em: a) identificar e clarificar parâmetros de responsabilidade corporativa e *accountability* para empresas transnacionais e outros negócios; b) identificar o papel dos Estados na regulação efetiva das atividades das empresas, inclusive por cooperação internacional; c) pesquisar e clarificar os conceitos de “cumplicidade” e “esfera de influência”; d) desenvolver materiais e metodologias para avaliação do impacto das empresas sobre os direitos humanos; e) compilar as melhores iniciativas estatais e empresariais para direitos humanos<sup>213</sup>.

---

<sup>211</sup> BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado? p. 26. In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodivm, 2018. p. 19-37.

<sup>212</sup> UN. Economic and Social Council. **Report of the United Nations High Commissioner on Human Rights on the responsibilities of transnational corporations and related business enterprises with regard to human rights**. E/CN.4/2005/91.15 Feb, 2005.

<sup>213</sup> *Ibid.*, p. 17-18.

### 3.1.1 Histórico

Kofi Annan, Secretário-Geral da ONU à época, nomeou John Gerard Ruggie, professor da Harvard University, para um mandato para atuar como seu Representante Especial na questão de direitos humanos e corporações transnacionais e outras empresas (na sigla em inglês SRSG, Special Representative of the Secretary-General), para um período inicial de dois anos. Na apresentação de relatório referente a este mandato, John Ruggie acrescentou adendos específicos destinados a identificar responsabilidades dos Estados<sup>214</sup> (o que foi realizado a partir da atuação dos órgãos dos tratados) e das corporações na matéria (a partir de pesquisa de padrões de responsabilidade emanados de cortes e órgãos internacionais, *soft law* e mecanismos de autorregulação)<sup>215</sup>. O mandato do SRSG para questões de direitos humanos e empresas foi então prorrogado por mais um ano pelo Conselho de Direitos Humanos pela Resolução 5/1 de 18 de junho de 2007. Sob este mandato, Ruggie apresentou em 2008 o *framework* “Protect, Respect and Remedy” no qual os três pilares em questões de empresas e direitos humanos foram identificados: o dever estatal de proteger contra violações de direitos humanos de terceiros, inclusive empresas; o dever empresarial de respeitar direitos humanos de terceiros; e a necessidade de reparação eficaz, em caso de falhas nas condutas de proteção e respeito esperadas<sup>216</sup>. Ainda sob este mandato, cumpre observar, fora apresentado relatório no qual os conceitos cuja origem está associada ao UNGC, a saber, esfera de influência e cumplicidade, foram mais explorados<sup>217</sup> - enquanto a esfera de influência foi entendida como um conceito demasiado amplo em termos de impactos e alavancagem de direitos humanos que uma empresa pode exercer para além do local de trabalho, o conceito de cumplicidade, compreendido de forma ampla como o envolvimento indireto de uma empresa com abusos de direitos humanos, fora entendido como mais específico para esclarecer quanto ao dever de devida diligência das empresas para cumprir com o dever de respeito aos direitos humanos.

<sup>214</sup> UN. Human Rights Council. **State responsibilities to regulate and adjudicate corporate activities under the United Nations core human rights treaties**: an overview of treaty body commentaries (A/HRC/4/35/Add.1). 13 Feb. 2007. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G07/108/52/PDF/G0710852.pdf?OpenElement>. Acesso em: 5 dez. 2023.

<sup>215</sup> UN. Human Rights Council. **Business and human rights**: mapping international standards of responsibility and accountability for corporate acts (A/HRC/4/35). 19 Feb 2007. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G07/108/85/PDF/G0710885.pdf?OpenElement>. Acesso em: 5 dez. 2023.

<sup>216</sup> UN. Human Rights Council. **Protect, Respect and Remedy**: a Framework for Business and Human Rights (A/HRC/8/5). 7 Apr. 2008. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/61/PDF/G0812861.pdf?OpenElement>. Acesso em: 5 dez. 2023.

<sup>217</sup> UN. Human Rights Council. **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 (A/HRC/8/16). 15 May. 2008. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/134/78/PDF/G0813478.pdf?OpenElement>. Acesso em: 5 dez. 2023.

O Conselho de Direito Humanos reconheceu a relevância do quadro proteger, respeitar e reparar e a necessidade de novos trabalhos para que ele fosse operacionalizado e decidiu por unanimidade prorrogar o mandato do SRSG por mais três anos, na Resolução 8/7 de 18 de junho de 2008. Nesse período, Ruggie realizou consultas regionais e diversas consultas junto a diferentes setores da economia, oficinas e seminários, com a presença de especialistas e representantes do governo, setor privado e sociedade civil<sup>218</sup>. Ruggie relata que seu trabalho foi realizado sob a atmosfera de insatisfação pela não implementação das *Normas*, sobre as quais ele tinha uma perspectiva crítica<sup>219</sup>.

Após seis anos em seu mandato como SRSG para assuntos de Corporações Transnacionais e Outras Empresas, bem como depois de quase cinquenta consultas internacionais realizadas nesse período, Ruggie concluiu a elaboração dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (*Guiding Principles on Business and Human Rights*, também chamados *Princípios Ruggie*, em homenagem ao seu autor). Os Princípios foram aprovados de forma unânime pelo Conselho de Direitos Humanos pela Resolução n. 17/4<sup>220</sup>, de 16 de junho de 2011.

### 3.1.2 Conteúdo dos Princípios Orientadores

Como antecipado, em referido documento estava inscrito o *framework* “proteger, respeitar e reparar”, estruturado em três pilares, quais sejam: (i) o dever do Estado de proteger contra abusos de direitos humanos, inclusive aqueles cometidos por empresas, através de políticas, regulação e atribuição de responsabilidades; (ii) o dever das empresas de respeitar os direitos humanos, abstendo-se de violar direitos e lidando com os impactos decorrentes de suas

<sup>218</sup> BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado? p. 26. In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodivm, 2018. p. 19-37.

<sup>219</sup> Nas palavras do próprio John Ruggie: “As Normas teriam imposto às companhias, dentro de sua esfera de influência, os mesmos deveres referentes aos direitos humanos que os governos aceitam para si próprios, mediante tratados ratificados por eles [...] As Normas deram origem a um debate bastante polarizado entre as organizações em defesa dos direitos humanos e a comunidade empresarial. Os ativistas eram, de modo veemente, a favor do documento, porque as Normas propunham que essas obrigações fossem obrigatórias para empresas diretamente sujeitas a leis internacionais. As empresas, por sua vez, foram fortemente contrárias ao que descreveram como ‘privatização dos direitos humanos’, porque transferia às empresas obrigações que eles acreditavam ser responsabilidade do Estado. A proposta não teve nenhum defensor na comissão, que decidiu não implementá-la.” In: RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014. p. 19-20.

<sup>220</sup> UN. Human Rights Council. **Human rights and transnational corporations and other business enterprises**. A/HRC/RES/17/4. 6 Jul. 2011; RUGGIE, John Gerard. ¿Jerarquía o ecosistema? La regulación de los riesgos relativos a los derechos humanos provenientes de las empresas multinacionales. p. 75-76. In: GARAVITO, César Rodríguez (ed.). **Empresas y derechos humanos en siglo XXI**. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2018. p. 75-98.

atividades; (iii) reparação de vítimas por empresas e Estados, por mecanismos judiciais e extrajudiciais. Acompanhavam esse “tripé”, um conjunto de princípios: os princípios gerais aplicáveis a todos os atores nele contemplados e 31 princípios operativos, relacionados a cada um dos três pilares.

De acordo com os *princípios gerais*, que apresentam parâmetros interpretativos para o documento como um todo, os Princípios Orientadores aplicam-se a todos os Estados e empresas, inclusive às transnacionais, independentemente de quaisquer que sejam suas características, isto é, sem restrição quanto ao seu porte, setor, localização ou estrutura. Os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos, não estabelecem novos direitos tampouco limitam as obrigações internacionais já assumidas pelos Estados em matéria de direitos humanos. A interpretação dos Princípios deve pautá-los como um todo coerente, individual e conjuntamente, considerando o aprimoramento de normas e práticas de direitos humanos, alcançando indivíduos e comunidades impactadas e, assim, contribuir para uma globalização socialmente sustentável<sup>221</sup>. Além disso, os princípios gerais realçam o caráter não-discriminatório do documento, e recomenda atenção especial aos indivíduos em situação de vulnerabilidade ou marginalidade, considerando também as desigualdades entre homens e mulheres<sup>222</sup>.

A organização dos princípios, é realizada em três partes. A primeira é destinada ao pilar *proteger*, que compreende os princípios de 1 a 10, dirigidos aos Estados, que têm o dever de proteger contra violações a direitos humanos praticadas em seu território ou jurisdição por terceiros, entre os quais estão incluídas as empresas. Elucida-se que este capítulo é essencialmente preventivo, enquanto o capítulo 3 trata de medidas de reparação. Os Princípios 1 e 2 são denominados “Princípios Fundamentais” e dizem respeito ao dever do Estado de “adotar medidas adequadas para prevenir, investigar, punir e reparar essas violações por meio de políticas públicas adequadas, normas, regulamentação e apreciação judicial”<sup>223</sup>, além de estabelecer com clareza a expectativa de que todas as empresas domiciliadas em seu território ou sob sua jurisdição se pautem pelo respeito aos direitos humanos em todas as suas atividades e operações<sup>224</sup>.

---

<sup>221</sup> BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**. Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas. Trad. Ministério das Relações Exteriores. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf). Acesso em: 22 set. 2021. p. 11.

<sup>222</sup> *Ibid.*, p. 12.

<sup>223</sup> *Ibid.*, p. 13.

<sup>224</sup> BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**. Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações

No comentário a esses princípios, pontua-se que os Estados não são responsáveis imediatos por violações a direitos humanos cometidas por atores privados, porém, podem incorrer em descumprimento de suas obrigações internacionais quando uma violação de direito humano for cometida por um agente ou quando não seguir com as medidas pertinentes para impedir, investigar, punir e reparar a violação por atores privados. Ainda, nesse quesito, devem ser consideradas todas as ações preventivas e reparatórias permitidas, que incluem medidas políticas, legislativas, regulamentares e judiciais.

Quanto ao princípio 2, que trata da clareza de expectativas que os Estados devem manter com as empresas domiciliadas em seu território e/ou jurisdição, o comentário que o acompanha explica que no direito internacional não há inexigibilidade ou a proibição para que Estados regulamentem obrigações extraterritoriais às empresas domiciliadas em seu território ou jurisdição. Entretanto, há órgãos de tratados de direitos humanos que recomendam essa conduta. Em relação às razões políticas para essas medidas, coloca-se o asseguramento de previsibilidade para as empresas agirem de modo consistente e coerente, além de preservar a própria reputação do Estado. Entre os exemplos que ilustram abordagens nacionais com implicações extraterritoriais, pode-se citar: exigir a sociedades controladoras a divulgação de operações globais da empresa, instrumentos multilaterais tais como as *Directrizes* da OCDE ou demais normas de conduta de instituições apoiadoras de investimentos externos. Ainda, medidas como incluir sistemas penais para possibilitar processar judicialmente conforme nacionalidade do autor, independentemente de onde tenha ocorrido a ofensa.<sup>225</sup>

A partir do princípio 3, estão elencados os princípios entendidos como operacionais. O princípio 3 trata da função normativa e de política geral atribuída aos Estados no seu dever de proteger. Para tanto, o Estado deve (i) fazer cumprir leis cujo objetivo seja o respeito dos direitos humanos pelas empresas e avaliar periodicamente o cumprimento de tal legislação ou lacunas eventuais; (ii) assegurar que outras leis e políticas destinadas à atividade empresarial, não limitem a realização dos direitos humanos; (iii) orientar as empresas sobre o respeito aos direitos humanos em todas as suas atividades – o que engloba a realização da devida diligência e explicação sobre como lidar com questões específicas relacionadas à gênero, vulnerabilidades, minorias, crianças, pessoas com deficiência ou trabalhadores migrantes; (iv) incentivar a comunicação sobre como as empresas lidam com os direitos humanos, de forma voluntária ou, quando for o caso, exigi-la.

---

Unidas. Trad. Ministério das Relações Exteriores. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf). Acesso em: 22 set. 2021. p. 13.

<sup>225</sup> *Ibid.*, p. 12-13.



Os princípios de 4 a 6 dispõem sobre a relação entre o Estado e as empresas<sup>226</sup>, especialmente na questão das empresas estatais (sob sua propriedade ou sob seu controle) ou daquelas que recebem apoio ou serviços dos órgãos estatais (órgãos oficiais de crédito à exportação, órgãos oficiais de seguro e de garantia de investimentos), indicando a realização da devida diligência em direitos humanos quando adequado. Acrescente-se que os Estados devem monitorar as empresas com as quais contratam e verificar se as leis promulgadas para prestação de serviços podem impactar direitos humanos (essa última hipótese é aplicável, de acordo com os comentários, quando o Estado privatiza a prestação dos serviços públicos). Por fim, o Estado deve promover respeito com as empresas com as quais negocia (nesse caso, compras e contratações públicas podem ser oportunidades para promover respeito aos direitos humanos pelos instrumentos contratuais, em consideração às obrigações legais dos Estados)<sup>227</sup>.

O princípio 7 trata sobre o dever de fomentar respeito aos direitos humanos em zonas nas quais há conflitos, situação em que são constatadas algumas das piores violações de direitos humanos. Nesse caso, Estados devem assegurar o distanciamento de empresas dos conflitos, através de suporte para identificação e mitigação de riscos de violações de direitos humanos, além de negar serviços e recursos públicos a empresas envolvidas em tais práticas. Ainda, o Estado deve assegurar que sua legislação seja eficaz para reduzir riscos de envolvimento do setor privado no desrespeito aos direitos humanos. Esse princípio está endereçado não só ao Estado em que as empresas desenvolvem suas operações, mas também aos Estados sede, que podem contribuir através de seus órgãos de desenvolvimento, ministério de relações exteriores e instituições que financiam exportações.

Os Estados devem manter a coerência política, assegurar que seus órgãos e instituições tenham conhecimento das obrigações de direitos humanos às quais estão comprometidos,

---

<sup>226</sup> *In verbis*: “A RELAÇÃO ENTRE O ESTADO E AS EMPRESAS 4. Os Estados devem adotar medidas adicionais de proteção contra as violações a direitos humanos cometidas por empresas de sua propriedade, sob seu controle e, ou que recebam significativo apoio e serviços dos órgãos estatais, tais como órgãos oficiais de crédito à exportação e órgãos oficiais de seguro ou de garantia de investimentos, exigindo, quando adequado, a devida diligência em direitos humanos. 5. Para cumprir as suas obrigações internacionais de direitos humanos, os Estados devem exercer um monitoramento adequado quando contratam empresas ou promulgam leis para a prestação de serviços que podem impactar o gozo e usufruto dos direitos humanos. 6. Os Estados devem promover o respeito aos direitos humanos por parte das empresas com as quais realizam transações comerciais.” *In*: BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**. Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas. Trad. Ministério das Relações Exteriores. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf). Acesso em: 22 set. 2021. p. 12-13

<sup>227</sup> Sobre a aplicação dos Princípios Orientadores em empresas estatais ou de alguma forma relacionadas ao Estado, ver: BARNES, Mihaela M. The United Nations guiding principles on business and human rights, the State Duty to protect human rights and the State-business nexus. **Revista de Direito Internacional**. Brasília, v. 15, n. 2, 2018. p. 41-63. Disponível em: <https://www.publicacoes.uniceub.br/rdi/article/view/5476>. Acesso em: 30 set. 2022.

conforme o princípio 8. Os agentes estatais, assim, têm o dever de zelar pela coerência política em termos verticais, que se refere ao conhecimento dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos. Em termos horizontais, eles devem fornecer suporte aos órgãos internos no exercício das atividades empresariais, especialmente em setores de direito empresarial, como aqueles que regulamentam os valores mobiliários, os investimentos, os créditos para exportação, o comércio e, por fim, as relações laborais<sup>228</sup>.

O princípio 9 impõe aos Estados o dever de manter legislação nacional compatível com suas obrigações de direitos humanos ao firmar, em caráter político, acordos referentes a atividades empresariais com outro Estado ou acordos e tratados de investimento com empresas. Isso significa que os Estados devem se assegurar de que esses acordos ou tratados de investimentos não venham afetar sua legislação e políticas públicas para direitos humanos, sem deixar de oferecer a proteção pertinente aos investidores. O princípio 10 traz deveres aos Estados de que mantenham sua coerência política internacional quando venham participar de instituições multilaterais, como instituições de comércio e financeira, mantendo seu compromisso com suas obrigações internacionais de direitos humanos.

O segundo pilar, por sua vez, compreende os princípios enumerados de 11 a 23 e tem como destinatárias as empresas, cujo dever de *respeitar* tem como essência a abstenção de violar direitos humanos e o dever de enfrentar impactos adversos<sup>229</sup> de suas atividades sobre esses direitos. Os princípios de 11 a 16 são os princípios fundamentais. No princípio 11, está recomendado que empresas atuem com respeito aos direitos humanos como norma de conduta esperada globalmente, independentemente do cumprimento das obrigações de direitos humanos pelo Estado em que estão instaladas (não importa a razão de inobservância estatal para tanto, falta de capacidade ou mesmo falta de disposição, são injustificáveis e não devem ser parâmetro para as empresas). Isso porque os direitos existem para além dos regulamentos e leis

---

<sup>228</sup> Sobre este princípio, Cardia elucida: “com vistas a garantir a coerência política, é transferido aos Estados o dever de assegurar que suas instituições governamentais responsáveis por orientar as práticas empresariais tenham conhecimento suficiente das obrigações internacionais de direitos humanos assumidas pelo Estado em suas relações internacionais, respeitando-as no desempenho de seus mandatos e auxiliando na informação e na capacitação das empresas instaladas”. In: CARDIA, Ana Claudia Ruy. **Empresas, direitos humanos e gênero: desafios e perspectivas na prática e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais**. Porto Alegre: Buqui, 2016. p. 116.

<sup>229</sup> Quanto aos impactos sobre os direitos humanos, válido anotar o que se compreende a respeito e especialmente sobre impacto negativo: “Impacto é o que muda em relação aos direitos humanos com a atividade empresarial. As mudanças e, portanto, os impactos podem ser positivos ou negativos. O impacto negativo nos direitos humanos ocorre quando uma ação remove ou reduz a capacidade de um indivíduo de desfrutar de seus direitos humanos. Muitos desses impactos configuram violações de direitos humanos. Outros, apenas reduzem capacidade de um indivíduo de desfrutar de seus direitos, mas não chegam a violar uma norma.” In: FGV. Grupo de Direitos Humanos e Empresas. **Avaliação de impactos em direitos humanos**. O que empresas devem fazer para respeitar os direitos humanos de crianças e adolescentes. 2018. p. 6. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/24914>. Acesso em: 22 set. 2021.

nacionais<sup>230</sup>. No princípio 12 explica-se que o patamar mínimo de respeito esperado das empresas é o conjunto de direitos previstos na Carta Internacional de Direitos Humanos (já mencionada no capítulo 3), assim como na Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, com as principais convenções da OIT. Isso porque as empresas podem ter impacto sobre praticamente quase todos os direitos humanos reconhecidos em âmbito internacional. Dependendo da circunstância em que operam, empresas devem ainda pautarem-se por normas adicionais, que tratem especificamente de grupos determinados como indígenas, mulheres, crianças, minorias, pessoas com deficiência e migrantes, com suas famílias. Outrossim, ainda há que se atentar para as situações de conflito armado, que implica no dever de empresas observarem o direito internacional humanitário<sup>231</sup>.

O princípio 13 dispõe que as empresas devem evitar causar ou contribuir para violação de direitos humanos em suas próprias atividades, seja por ação ou omissão. Quando concorrerem para impactos adversos, devem enfrentá-los. Ainda, empresas devem prevenir e mitigar impactos nos direitos humanos que guardem relação direta com suas atividades comerciais, ainda que não sejam causadoras primárias dessas adversidades. O princípio 14 prevê que empresas de todos os tamanhos, setores, contexto operacional, estrutura e propriedade devem respeito aos direitos humanos – de modo proporcional e corresponde à magnitude, complexidade e gravidade do impacto sobre referidos direitos. De acordo com o princípio 15, as empresas precisam possuir políticas e processos de maneira adequada aos direitos humanos, contendo compromisso político de respeitar mencionados direitos, com a devida diligência e processos que prevejam a reparação dos impactos que causarem ou vierem a contribuir.

Do princípio 16 ao 24 estão dispostos os princípios operacionais. O princípio 16 trata sobre o mencionado compromisso político que as empresas devem ter com os direitos humanos,

---

<sup>230</sup> Conforme comentário relativo ao princípio 11: “A responsabilidade de respeitar os direitos humanos é uma norma de conduta global esperada de todas as empresas, independentemente de onde atuam. Ela existe independentemente das capacidades e/ou da disposição dos Estados de cumprirem suas próprias obrigações de direitos humanos e não diminui essas obrigações. Essa responsabilidade existe para além do cumprimento das leis e regulamentações nacionais que protejam os direitos humanos. Fazer frente aos impactos adversos nos direitos humanos exige tomar medidas adequadas para sua prevenção, mitigação e, quando necessário, reparação. As empresas podem assumir outros compromissos ou atividades para apoiar e promover os direitos humanos que podem contribuir para a fruição dos direitos. Porém, isso não as isenta de respeitar os direitos humanos em todas as suas atividades e operações. As empresas não devem comprometer as capacidades dos Estados de cumprirem suas próprias obrigações de direitos humanos, nem adotar ações que possam enfraquecer a integridade de processos judiciais” BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**. Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas. Trad. Ministério das Relações Exteriores. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Carilha\\_versoimpresso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Carilha_versoimpresso.pdf). Acesso em: 22 set. 2021. p. 20.

<sup>231</sup> *Ibid.*, p. 20-21.

prevendo entre outras coisas que ele deve estar aprovado no mais alto nível de direção da empresa, ser baseado em assessoria especializada, estabelecer as expectativas de cumprimento de direitos humanos da empresa – tanto para o seu próprio quadro de funcionários, como para os seus parceiros de operação e atividade, ser público e disponível para acesso, além de estar incorporado em todas as diretrizes e processos da empresa<sup>232</sup>.

Dentre os princípios que se destacam no campo dos deveres empresariais de respeitar direitos humanos, sobressai o princípio 17, sobre a devida diligência em direitos humanos. Este procedimento consiste em identificar, prevenir, mitigar e responder aos impactos adversos nos direitos humanos, em um processo que inclua a avaliação dos impactos reais e potenciais de suas atividades sobre os direitos humanos, seja diretamente por sua atuação ou por impactos que estejam conectados às ações, produtos ou serviços da empresa, em função de relações comerciais<sup>233</sup> (isto é, à sua cadeia produtiva). A devida diligência deve ser um processo contínuo de monitoramento, pois os riscos em direitos humanos não são estáticos, porque podem mudar com o tempo e evoluir com as atividades empresariais. Aspecto central na devida diligência em direitos humanos, distinto dos outros sistemas de gestão de risco da empresa, no qual pode estar incluída, está na avaliação de riscos das atividades da empresa não apenas em termos de prejuízos materiais que possam ter, mas avalia *os riscos para os detentores de direitos* – isto é, as pessoas que podem ser impactadas. Em relação à cadeia de valor, prevê-se nos comentários a esse princípio<sup>234</sup> que em caso de empresas com número elevado de entidades em sua cadeia de valor, deve-se identificar as áreas de maiores riscos para os direitos humanos e priorizá-las. A devida diligência pode ajudar a reduzir os riscos de ações judiciais contra as empresas, mas não isenta a responsabilização quanto a violações de direitos humanos.

O princípio 18 introduz aspectos da realização da devida diligência. Aborda a sua etapa inicial, que é a avaliação de impactos em direitos humanos, cuja contribuição diferencial é a recomendação de realização de consultas significativas em relação a indivíduos ou grupos

---

<sup>232</sup> Ainda conforme comentários ao princípio 16: “A comunicação interna da declaração e das políticas e processos relacionados deve esclarecer quais linhas e sistemas de prestação de contas que serão utilizados, sendo acompanhada por qualquer treinamento necessário de pessoal que ocupem cargos pertinentes da empresa.” BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**. Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas. Trad. Ministério das Relações Exteriores. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso .pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf). Acesso em: 22 set. 2021. p. 23.

<sup>233</sup> *Ibid.* p. 20-23.

<sup>234</sup> Nos termos do próprio comentário ao princípio 17: “Quando as empresas tiverem grande número de entidades em sua cadeia de valor, pode ser desproporcionalmente difícil realizar uma devida diligência dos impactos adversos nos direitos humanos em todas elas. Nesse caso, as empresas devem identificar as áreas nas quais o risco de impactos adversos nos direitos humanos é mais significativo, seja devido ao contexto operacional de determinados fornecedores ou clientes, às atividades e operações, produtos ou serviços específicos envolvidos, ou a outras considerações relevantes, e priorizá-las para a devida diligência em direitos humanos.” *Ibid.*, p. 24.

potencialmente impactados, conforme o tamanho da empresa<sup>235</sup>. O princípio 19 traz recomendações sobre como prevenir e mitigar impactos negativos em direitos humanos, tratando da integração dos resultados da avaliação realizada, com encaminhamento devido à hierarquia e função apropriada na empresa. Em relação à tomada de decisões interna, alocação orçamentária e o monitoramento, espera-se que produzam respostas efetivas aos impactos. As medidas devem considerar o quanto a empresa contribui para os impactos, se diretamente ou apenas por relação comercial. Na hipótese de não haver contribuição direta e uma violação de direitos humanos for constatada, a empresa pode usar de sua capacidade de influência para fazer cessá-la. Caso não consiga, deve avaliar o quão crucial é ou não essa relação comercial para o seu negócio e considerar o encerramento da parceria<sup>236</sup>.

O princípio 20 trata do dever de monitoramento das empresas para verificar a eficácia das medidas implementadas para lidar com os impactos indesejados nos direitos humanos. Na sequência, o princípio 21 cuida do dever empresarial de comunicar as medidas de enfrentamento dos impactos adversos, sinalizando transparência e responsabilização. Apresentar relatórios oficiais é recomendado quando existe risco de impactos graves sobre os direitos humanos. O princípio 22 trata do dever de reparação por impactos adversos em direitos humanos, ainda que tenha adotado as medidas preventivas devidas. Ainda, devem contribuir para que a reparação ocorra por processos legítimos, inclusive quando houver alegações de

---

<sup>235</sup> A esse respeito, elucidativos são os comentários de Piovesan e Gonzaga: “A vinculação das empresas à responsabilidade direta pelas violações de direitos humanos, bem como a responsabilidade compartilhada na avaliação e remediação dos problemas e violações gerados faz com que as empresas busquem práticas voluntárias e de auto-regulação setoriais, propiciando ainda o diálogo e envolvimento com outras partes interessadas. Já no que se refere ao entorno, frise-se que o dever de ‘respeitar’ das empresas às comunidades e vítimas afetadas pela atividade empresarial [...] Deve haver o mapeamento dos riscos e impactos da atividade para não gerar acentuada mudança na realidade social da população de entorno, como aumento da violência; de ruídos e do trânsito; desequilíbrio no perfil da população e suas consequências (a título ilustrativo, mencione-se o entorno de grandes obras com alto número de trabalhadores homens e possível intensificação de prostituição e exploração sexual infantil). Ainda, destacam-se as violações de direitos decorrentes da remoção de populações originárias de uma região, com seu deslocamento forçado, sem o devido acompanhamento, adaptação e devida indenização, por vezes, com ofensa a direito à consulta livre, prévia e informada, conforme determina a Convenção n. 169 da OIT.” PIOVESAN, Flávia; GONZAGA, Victoriana L. C. *Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos*. p. 101-102. In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo (coord). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 83-110.

<sup>236</sup> De acordo com o comentário do princípio 19: “Quando uma empresa não contribui para um impacto adverso nos direitos humanos, porém esse impacto está, mesmo assim, diretamente associado às suas atividades e operações, produtos ou serviços por sua relação comercial com outra entidade, a situação é mais complexa. Entre os fatores que devem ser considerados para determinar a ação adequada nessas situações estão a capacidade de influência da empresa sobre a entidade em questão, o quão crucial é essa relação para a empresa, a severidade da violação e se o término da relação com a entidade em si teria impactos adversos nos direitos humanos.” BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**. Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas. Trad. Ministério das Relações Exteriores. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso .pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf). Acesso em: 22 set. 2021. p. 26.

crime, quando é necessário que cooperem com os mecanismos judiciais. No princípio 23, preconiza-se pela relação das empresas com os direitos humanos reconhecidos na ordem internacional, firmando-se o entendimento de que as empresas devem esforçar-se por cumpri-los o máximo possível, considerando os contextos nacionais e locais<sup>237</sup>. O princípio 24 recomenda a priorização de medidas de tratamento aos impactos adversos sobre os direitos humanos, quando estes forem muitos e não for viável tratá-los simultaneamente. Como critério, deve-se mensurar a severidade dos impactos e a preferência deve ser dada aos casos mais graves ou cujas consequências possam vir a ser irreversíveis.

No terceiro pilar, por fim, estão compreendidos os princípios 25 a 31, tratando da remediação devida por violações de direitos humanos, que é dever atribuído tanto aos Estados quanto às empresas. O princípio 25 é o princípio fundamental desta parte e estipula que os Estados devem adotar medidas adequadas para que vítimas acessem mecanismos que lhe permitam obter reparações de forma eficaz, seja em esfera judicial, administrativa, legislativa, sendo permitido ainda outras modalidades, desde que apropriadas<sup>238</sup>. O princípio 26 aborda os mecanismos judiciais estatais e endereça aos Estados o dever de assegurar sua eficácia, reduzindo obstáculos que possam obstar o acesso à reparação. O princípio 27 trata do dever estatal de fornecer mecanismos extrajudiciais para reparação, sejam eles administrativos, legislativos ou outros. Para tanto, podem fazer uso de métodos como mediação e resolução de conflitos. O princípio 28 está relacionado ao dever dos Estados de disponibilizarem mecanismos não-estatais de denúncias - de acordo com os comentários, esses podem ser de duas categorias: mantidos em conjunto com empresas, associação comercial ou grupo bilateral; outra possibilidade seriam aqueles destinados aos órgãos regionais e internacionais de direitos humanos<sup>239</sup>.

O princípio 29 é endereçado às empresas e refere-se ao dever de oferecer mecanismos que recebam denúncias em nível operacional, com a necessária eficácia e devido acesso a todos

---

<sup>237</sup> BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**. Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas. Trad. Ministério das Relações Exteriores. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilhaversoimpresso.pdf>. Acesso em: 22 set. 2021. p. 29.

<sup>238</sup> *Ibid.* p. 31.

<sup>239</sup> De acordo com o comentário ao princípio 28: “Outra categoria abrange órgãos regionais e internacionais de direitos humanos. Em geral, esses mecanismos têm analisado supostas violações dos Estados de sua obrigação de respeitar os direitos humanos. Contudo, alguns desses mecanismos têm também tratado do não-cumprimento, por parte do Estado, do seu dever de proteger contra violações a direitos humanos relacionadas às atividades empresariais.” *In*: BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**. Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas. Trad. Ministério das Relações Exteriores. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf). Acesso em: 22 set. 2021. p. 34.

que possam sofrer impactos por suas atividades. Esses mecanismos podem ajudar na devida diligência, como componente da etapa de identificação dos impactos possíveis nos direitos humanos e ainda podem permitir tratar os impactos adversos antecipadamente, impedindo que os danos e as denúncias se agravem. O princípio 30 estipula que as corporações devem manter mecanismos de denúncia efetivos e disponíveis, colaborando para o prestar de contas e compensação dos direitos humanos, quando forem violados.

O princípio 31, por fim, contém critérios para mensurar o quão eficazes são os mecanismos extrajudiciais destinados às denúncias, sejam eles estatais ou privados. Esses mecanismos devem ser caracterizados como: a) legítimos, sendo confiáveis e corretos em seus procedimentos; b) acessíveis aos indivíduos e grupos interessados; c) previsíveis, ao adotarem procedimentos que sejam divulgados e prazos para cada etapa; d) equitativos, isto é, que assegurem às vítimas informação e assessoria para início do processo de denúncia, de forma igualitária, respeitosa e informada; e) transparentes, isto é, com fornecimento das informações processuais de denúncia às partes; f) compatíveis com direitos, especialmente quanto aos direitos humanos protegidos internacionalmente; g) fonte que permite o aprendizado, para aprimorar o mecanismo e evitar novas ocorrências. Além disso, mecanismos pertencentes ao nível operacional devem ser embasados em participação e no diálogo com os interessados, sobretudo no tratamento das denúncias<sup>240</sup>.

### **3.1.3 Contribuições e limites dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**

A adoção dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, embora não tenha alcançado o pleito tão esperado de atribuição de normas para responsabilização das empresas de forma direta, representou uma contribuição significativa na matéria, por dar visibilidade ao tema e estabelecer um ponto de partida para posteriores desenvolvimentos na agenda, que não foram descartados. Nas palavras de John Ruggie, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos foram conquistados em intervalo relativamente curto, deixando um *locus* em que o debate era fortemente polarizado e encontrava-se em estagnação, rumo a uma convergência. Não conseguiu contentar a todos e não encerrou desafios entre a atividade empresarial e a garantia dos direitos humanos, mas marcam o “fim do começo”, pois

---

<sup>240</sup> BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**. Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas. Trad. Ministério das Relações Exteriores. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf). Acesso em: 22 set. 2021. p. 36.

são uma plataforma global comum com padrões para normas e dotados de orientação para Estados, setor privado e sociedade civil na direção de políticas confiáveis<sup>241</sup>. Foram elaborados durante a crise econômica de 2008 e de seus consequentes efeitos, que evidenciaram um prejuízo maior sobre os mais vulneráveis, tanto pessoas como países. Chamaram atenção para a ilusão dos ganhos de curto prazo, que podem dificultar a recuperação ao longo do tempo e apontam para a importância das pessoas para que o crescimento econômico se desenvolva de modo sustentável e mais inclusivo<sup>242</sup>.

Os Princípios Orientadores elucidaram sobre os papéis complementares de agentes estatais e empresariais na prevenção e no tratamento dos efeitos negativos em direitos humanos decorrentes da atividade de empresas. Constituir a remediação de danos causados por empresas como pilar fundamental ajudou a mudar a tônica da filantropia para a prestação de contas como um atributo fundamental das empresas responsáveis. Os Princípios Orientadores ocuparam a posição de referencial para ações no campo e sua conquista mais notável e influente foi a introdução da devida diligência em direitos humanos pelas empresas como ação para identificação, prevenção e mitigação de danos a pessoas e seus direitos humanos.

A posterior integração da devida diligência em direitos humanos em legislações nacionais, com ampla aceitação por outras entidades que regulam e exercem influência sobre empresas, não tem apenas funcionado como incentivo, mas também figura como uma rede que exerce pressão para a adoção da devida diligência. A receptividade generalizada de mencionado procedimento por parte de diferentes atores como Estados, plataformas de empresas, inclusive das indústrias, investidores e financiadores multilaterais, contribuiu para uma das finalidades centrais dos Princípios, qual seja, o estímulo à convergência entre as diferentes instituições que participam da conduta empresarial<sup>243</sup>. Dado o reconhecimento merecido, avaliados pela própria ONU, a devida diligência em direitos humanos demanda ser analisada de forma mais completa.

Para Cantú Rivera e Pamplona, os Princípios Orientadores foram um chamado para os dois principais atores envolvidos na equação empresas e direitos humanos. Obviamente as empresas, que devem atuar em consonância com o Estado ou apesar do Estado (pois o descumprimento das obrigações de direitos humanos pelo Estado não desobriga nem justifica

---

<sup>241</sup> RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014. p. 24.

<sup>242</sup> UN. Human Rights Council. A/HRC 47/39. **Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: tacking stock of the first decade**. 22 Apr. 2021. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/093/82/PDF/G2109382.pdf?OpenElement>. Acesso em: 20 dez. 2021.

<sup>243</sup> UN. Human Rights Council. A/HRC 47/39. **Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: tacking stock of the first decade**. 22 Apr. 2021. p. 2-4. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/093/82/PDF/G2109382.pdf?OpenElement>. Acesso em: 20 dez. 2021.



a inobservância das empresas na matéria, como anteriormente explicado). O outro ator é o Estado, porque os Princípios Orientadores notavelmente estimulam uma recentralização de seu papel nas atividades econômicas, em três linhas: como regulador, como ator econômico e como promotor dos direitos humanos no contexto da atividade empresarial, denotando a complexidade e multiplicidade de papéis que o Estado deve desempenhar e que exige uma construção normativa congruente com suas obrigações gerais de direitos humanos<sup>244</sup>. Aliás, a complexidade também é característica dos próprios Princípios Orientadores, particularmente no tocante à sua implementação e vinculação ao Direito Internacional dos Direitos Humanos.

Quanto à devida diligência, os autores confirmam o destaque que o processo recebeu, alcançando uma ampla disseminação no setor empresarial e tornando-se tal como uma verdadeira exigência de direito interno e de direito internacional. Embora seja um elemento central dos Princípios Orientadores (e das *Diretrizes* da OCDE), não se vislumbra a clareza necessária a seu respeito. Apesar de ser um processo amplo que diz respeito aos direitos humanos de terceiros, também pode ser compreendido como um objetivo empresarial e um instrumento de gestão, dado seu alinhamento com vários institutos de direito civil, penal e administrativo em numerosos sistemas jurídicos<sup>245</sup>.

A partir desse duplo aspecto (conjugação de interesse público e interesse empresarial, notadamente), emergem questionamentos sobre qual o papel do Estado nesse cenário, quanto a sua incumbência de proteger direitos humanos e fiscalizar a devida diligência. Considerando as

---

<sup>244</sup> CANTÚ RIVERA, Humberto; PAMPLONA, Danielle Anne. La primera década de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: entre impresionismo y claroscuros. *In*: CANTÚ RIVERA, Humberto; PAMPLONA, Danielle Anne. **A una década de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos**. Ciudad de México: Tirant Lo Blanch, 2022. p. 17-38. p. 18.

<sup>245</sup> No mesmo sentido, Negri e Villa Verde fazem considerações sobre a imprecisão terminológica da due diligence que “[...] pode se referir, a princípio, a um padrão de conduta inspirado em um modelo de prudência para o exercício da atividade econômica. Enquanto arquétipo de conduta contrário à negligência e à imprudência, o due diligence se materializa em um juízo que procura, por exemplo, investigar a presença de uma conduta culposa por parte do agente que praticou o dano. Além do padrão de conduta, a expressão due diligence pode representar também um processo de gestão contínuo voltado para o monitoramento e a prevenção de eventuais danos. Para a implementação de um plano de monitoramento, a sociedade empresária precisa, inicialmente, identificar e mapear as eventuais violações de direitos humanos que possam estar associadas ao exercício da atividade em questão. Nos GPs [Guiding Principles] o termo due diligence é utilizado nos dois sentidos. A tentativa de acomodar significados distintos sob a mesma expressão contribui, contudo, com o aumento das incertezas que cercam o tema. Essa confusão gera interpretações conflituosas sobre o alcance e os objetivos da due diligence em direitos humanos. A adoção de um plano de diligência, por exemplo, poderia ser invocada por parte da empresa para afastar a sua responsabilidade pelas violações de direitos humanos causadas. Se o termo due diligence se refere a um arquétipo de conduta pautado na prudência, a simples implementação poderia ser interpretada como ausência de culpa por parte da sociedade empresária? A resposta afirmativa à pergunta contraria a própria essência do instituto, que foi pensado, originariamente, como uma forma de proteção dos titulares dos direitos violados”. *Cf.* NEGRI, Sérgio Marcos Carvalho; VILLA VERDE, Rômulo Goretti. Dever de diligência em direitos humanos e os modelos de responsabilização de empresas transnacionais. p. 101. *In*: ROLAND, Manoela C. ANDRADE, Pedro Gomes. **Direitos humanos e empresas: responsabilidade e jurisdição**. Belo Horizonte, São Paulo: D’Plácido, 2020. p. 91-110.

várias leis de devida diligência que vêm sendo adotadas, principalmente a partir de 2017, a saber, as leis de devida diligência francesa, suíça, holandesa, norueguesa e alemã, pode-se extrair três modelos de atuação do Estado na devida diligência: um baseado na adoção de um plano de vigilância, cuja inobservância submete a empresa à responsabilidade civil pelos danos decorrentes da falta de sua implementação; outro baseado no dever de apresentar informes a autoridades administrativas; e, por fim, um modelo que estabelece uma revisão administrativa e possível sanção<sup>246</sup>. Esses diferentes modelos denotam que a devida diligência em direitos humanos é sujeita aos critérios políticos e da tradição do direito interno, sem uma clara base jurídica internacional. Outro ponto que precisa ser avaliado quanto ao alcance das leis de devida diligência é se elas contemplam de modo integral os deveres estatais de proteção e remediação dos direitos humanos em atividades empresariais, isto é, uma simples revisão é suficiente para proteger os direitos humanos? E quanto ao acesso à justiça? Por outro lado, necessário ponderar que aportes de acesso à justiça, desacompanhados de mecanismos eficientes de fiscalização da atividade empresarial parecem não cumprir com a totalidade dos deveres esperados dos Estados.

Exposto o sopesamento necessário quanto à aclamada devida diligência em direitos humanos, prossegue-se na enumeração das repercussões dos Princípios Orientadores. Apesar de não possuírem caráter vinculante, mas apenas recomendatório e natureza de *soft law*, sua influência tem sido significativa. Observa-se que a *soft law*, a partir de ampla aceitação pela comunidade global e integração progressiva nas condutas empresariais, assim como nas legislações e políticas nacionais, podem refletir padrões esperados e subsidiar a formação de um costume internacional.

No sistema de direitos humanos da ONU, os Princípios Orientadores têm sido referenciados e influenciado os órgãos dos tratados e a atuação dos relatores e especialistas independentes dos procedimentos especiais<sup>247</sup>. Anteriormente ao Marco Ruggie, já haviam sido emitidas observações e comunicações referentes ao setor privado, mas os Princípios Orientadores especificaram a questão e estão em progressiva incorporação por referidos órgãos e procedimentos. Em 2013, foi emitida Observação Geral n. 16 pelo Comitê dos Direitos da

---

<sup>246</sup> CANTÚ RIVERA, Humberto; PAMPLONA, Danielle Anne. La primera década de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: entre impresionismo y claroscuros. p. 23. In: CANTÚ RIVERA, Humberto; PAMPLONA, Danielle Anne. **A una década de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos**. Ciudad de México: Tirant Lo Blanch, 2022. p. 17-38.

<sup>247</sup> UN. Human Rights Council. A/HRC 47/39. p. 4. **Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: tacking stock of the first decade**. 22 Apr. 2021. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/093/82/PDF/G2109382.pdf?OpenElement>. Acesso em: 20 dez. 2021; DARCY, Shane. **The contribution of the United Nations Treaty Bodies on Business and Human Rights**. 1 Sept. 2022. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=4212552>. Acesso em: 30 out. 2023.

Criança, que foi a primeira a tratar de forma específica sobre o setor empresarial<sup>248</sup>, endereçando aos Estados o dever de priorizar a infância e de realizar avaliação de impacto sobre os direitos das crianças, por metodologias próprias. A Observação Geral n. 24, de 2017 foi emitida pelo Comitê dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e trata das obrigações estatais em virtude do PIDESC no contexto das atividades empresariais. Entre as obrigações elencadas, a referida observação trata da não discriminação, especialmente quanto aos grupos mais afetados pelas operações de empresas, como mulheres, crianças, povos indígenas, pescadores, agricultores, pessoas com deficiência, entre outros. Estipula as obrigações de proteger, respeitar e dar efetividade aos direitos econômicos, sociais e culturais, tanto no seu território, quanto pela extraterritorialidade, elucida sobre o dever de disponibilizar o devido acesso à justiça devida, estimula a adoção de políticas nacionais, em alinhamento aos Princípios Ruggie<sup>249</sup>— os chamados Planos Nacionais de Ação, conforme adiante explicado.

O Comitê de Direitos Humanos, na Observação Geral n. 36, relativa ao direito à vida, fez suas recomendações aos Estados Partes quanto à devida diligência para proteger a vida de indivíduos de atores não-estatais como empresas que operam nos setores de segurança, saúde, transporte e encarceramento, destacando o dever primário dos Estados quanto aos indivíduos privados de liberdade e seus direitos<sup>250</sup>. Além das Observações Gerais, vale acrescentar que

<sup>248</sup> UN. Committee on the Rights of the Children. **General comment n. 16 (2013) on State obligations regarding the impact of the business sector on children's rights**. 17 Apr. 2013. Disponível em: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC%2FC%2FGC%2F16&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC%2FC%2FGC%2F16&Lang=en). Acesso em: 30 out. 2023.

<sup>249</sup> UN. OHCHR. **General comment n. 24 (2017) on State obligations in the context of business activities**. 23 Jun. 2017. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-24-2017-state-obligations-context>. Acesso em: 30 out. 2023.

<sup>250</sup> Assim dispõe a Observação Geral n. 36: “*The duty to take positive measures to protect the right to life derives from the general duty to ensure the rights recognized in the Covenant, which is articulated in article 2, paragraph 1, when read in conjunction with article 6, as well as from the specific duty to protect the right to life by law which is articulated in the second sentence of article 6. States parties are thus under a due diligence obligation to undertake reasonable positive measures, which do not impose on them disproportionate burdens, [61] in response to reasonably foreseeable threats to life originating from private persons and entities, whose conduct is not attributable to the State. [62] Hence, States parties are obliged to take adequate preventive measures in order to protect individuals against reasonably foreseen threats of being murdered or killed by criminals and organized crime or militia groups, including armed or terrorist groups. [63] States parties should also disband irregular armed groups, such as private armies and vigilante groups, that are responsible for deprivations of life [64] and reduce the proliferation of potentially lethal weapons to unauthorized individuals. [65] States parties must further take adequate measures of protection, including continuous supervision, [66] in order to prevent, investigate, punish and remedy arbitrary deprivation of life by private entities, such as private transportation companies, private hospitals [67] and private security firms. [68] 22. States parties must take appropriate measures to protect individuals against deprivation of life by other States, international organizations and foreign corporations operating within their territory [69] or in other areas subject to their jurisdiction. They must also take appropriate legislative and other measures to ensure that all activities taking place in whole or in part within their territory and in other places subject to their jurisdiction, but having a direct and reasonably foreseeable impact on the right to life of individuals outside their territory, including activities taken by corporate entities based in their territory or subject to their jurisdiction, [70]” In: UN. Human Rights Committee. **General comment n. 36 on article 6 of the International Covenant on Civil and Political Rights, on the right to life**. 30 out. 2018. Disponível em:*

inúmeras observações dos órgãos dos tratados dirigidas a países contêm referências aos Princípios Orientadores. Entre esses órgãos estão o Comitê para a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de Suas Famílias, Comitê para Eliminação da Discriminação contra as Mulheres e Comitê da Eliminação da Discriminação Racial, conforme levantamento realizado por ocasião da celebração de 10 anos da adoção dos Princípios Orientadores <sup>251</sup>.

De uma forma ampliada e além dos órgãos dos tratados e procedimentos especiais, cumpre acrescentar que os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos também foram a base para esforços de projetos regionais de direitos humanos na África e na América Latina. Nesta última, o ACNUDH em parceria com a OCDE e a OIT realizou o projeto Conduta Empresarial Responsável para América Latina e Caribe (CERALC) com o financiamento da União Europeia (UE), a fim de apoiar a CER na região, de acordo com os Princípios Orientadores, com as *Diretrizes* da OCDE e com a *Declaração MNE* da OIT. O projeto congloba 9 países: Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, México, Panamá e Peru.

Além disso, válido mencionar a ação do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), United Nations Development Program (UNDP) para alcançar a Ásia com o *framework* de empresas e direitos humanos dos Princípios Ruggie. A United Nations Children's Fund (UNICEF) ou Fundo das Nações Unidas para a Infância, em sua atuação em favor da proteção dos direitos das crianças lançou o documento Direitos das Crianças e Princípios Empresariais em 2012, cuja implementação tem amparo em políticas e processos contidos nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos <sup>252</sup>.

Os Princípios Orientadores ainda expandiram sua influência e tornaram-se referência para mecanismos judiciais e extrajudiciais. Além dos sistemas internacionais de direitos humanos propriamente ditos, cabe mencionar as possibilidades através das quais é possível aplicar o terceiro pilar do *framework* proteger, respeitar e reparar. A arbitragem vem sendo empregada como medida de inovação, tal como no *Accord on Fire and Building Safety in*

---

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/CCPR/CCPR\\_C\\_GC\\_36.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/CCPR/CCPR_C_GC_36.pdf). Acesso em: 06 dez. 2022.

<sup>251</sup> SYDYGALIEV, Mirbek. **UN Guiding Principles Business and Human Rights in UN treaty bodies' concluding observations** (Draft). Sept. 2020. Disponível em: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/treaty\\_bodies\\_upta ke.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/treaty_bodies_upta ke.pdf). Acesso em: 10 jan. 2023.

<sup>252</sup> UNICEF. **Children's Rights and Business Principles**. 2012. Disponível em: <https://www.unicef.org/media/96136/file/Childrens-Rights-Business-Principles-2012.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2022; OLIVEIRA, Assis da Costa; SCABIN, Flávia (Coord.). **Interseções de direitos humanos e empresas com os direitos das crianças e dos adolescentes**. Belém: Santa Cruz, 2018. p. 15-16.

*Bangladesh*, adotada após o colapso do edifício Rana Plaza em 2013 (que deixou mais de mil mortos, a maioria mulheres cujo trabalho a baixo custo ocorria na cadeia de valor de grandes marcas do setor têxtil e que visibilizou a necessária discussão sobre a proteção dos direitos humanos na indústria da moda)<sup>253</sup>. No acordo em referência estão incluídas mais de 200 marcas globais, retalhistas e importadores, em 20 países; 8 sindicatos de Bangladesh; 2 sindicatos globais e 4 organizações não governamentais. Para manejo dos casos, o acordo tem previsto um mecanismo de reclamação de trabalhadores e um mecanismo de arbitragem em que as partes como sindicatos e empresas podem submeter litígios<sup>254</sup>.

Observa-se que tradicionalmente, a arbitragem de investimentos no movimento empresas e direitos humanos é compreendida como um recurso quase antiético<sup>255</sup> empregado pelas transnacionais em desfavor da garantia dos direitos humanos pelos Estados, com críticas endereçadas à imparcialidade dos árbitros que seriam tendenciosos ao capital privado e como um dos fatores que demonstram a afirmação do poderio econômico de grandes grupos empresariais face a Estados<sup>256</sup>, chegando até mesmo a figurar como uma das evidências que respaldam o questionamento sobre a restrição de atribuição de personalidade às empresas transnacionais no âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos<sup>257</sup> para fins de

<sup>253</sup> SCABIN, Flávia. HOJAIJ, Tamara B. **Prevenção do trabalho forçado na indústria da moda: análise de políticas e práticas**. São Paulo: Centro de Direitos Humanos e Empresas da Fundação Getúlio Vargas, 2020. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/f4ccf15e-c6e8-4525-bf57-0f71ec36d76e/content>. Acesso em: 20 dez. 2021.

<sup>254</sup> UN. Human Rights Council. A/HRC 47/39. **Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: tacking stock of the first decade**. 22 Apr. 2021. p. 20. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/093/82/PDF/G2109382.pdf?OpenElement>. Acesso em: 20 dez. 2021.

<sup>255</sup> UN. Human Rights Council. A/HRC 47/39. **Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: tacking stock of the first decade**. 22 Apr. 2021. p. 20. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/093/82/PDF/G2109382.pdf?OpenElement>. Acesso em: 20 dez. 2021.

<sup>256</sup> UN. OHCHR. **Principles for responsible contracts**. Integrating the management of human rights risks into State—investor contract negotiations. p. 1. 2013. Disponível em: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Principles\\_ResponsibleContracts\\_HR\\_PUB\\_15\\_1\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Principles_ResponsibleContracts_HR_PUB_15_1_EN.pdf). Acesso em: 20 dez. 2021.

<sup>257</sup> Nesse sentido, à capacidade jurídica da empresa transnacional para demandar direitos não corresponderia possibilidade para ser igualmente demandada, como explicado: “No que respeita aos direitos das empresas no plano internacional, bem como à sua capacidade para demandá-los, a justificativa para a sua personalidade jurídica internacional parece ser evidente, já que tais direitos e capacidade manifestam-se mais claramente na cena internacional. Conforme ilustram Kinley-Tadaki, as empresas têm exercido e demandado seus direitos amplamente, no setor de investimentos estrangeiros, por exemplo. No âmbito do Banco Mundial, cita-se o Centro Internacional para Arbitragem de Disputas sobre Investimentos (CIADI), no qual as empresas transnacionais têm locus standi, para lidar com as controvérsias referentes a investimentos entre investidores estrangeiros e os seus países anfitriões. Na OMC, a matéria é regulada pelo TRIM’s (Trade-Related Investment Measures, tangendo a questões como expropriação, compensação, tratamento nacional para investidores. Lowe afirma que, nos procedimentos de soluções de disputas da OMC, as próprias empresas efetivamente conduzem e controlam os painéis, vez que possuem interesse direto na questão, muito embora, formalmente, elas estejam representadas por seus respectivos Estados. Assim, as empresas transnacionais manifestam seu poder dentro da cena internacional, em especial quando participam ao lado dos Estados, influenciando-os a defenderem seus interesses, nos processos de celebração de tratados e nas arbitragens internacionais advindas no seio desses mesmos acordos”. CAMPOS, Thana Cristina de; PERRUSO, Camila. Considerações acerca do estatuto

responsabilização. A partir de análise mais detida, no entanto, verifica-se que a arbitragem de investimentos também tem direcionado esforços no sentido de integrar a gramática dos direitos humanos nos casos que lhe são submetidos<sup>258</sup> e novos esforços em arbitragem para direitos humanos e empresas têm ganhado espaço.

No ano de 2019, foram concebidas as Regras de Haia para Arbitragem em Empresas e Direitos Humanos, adaptação derivada do modelo das *Arbitration Rules* de 2013, da United Nations Commission International Trade Law (UNCITRAL). Produzido pelo *Center for International Legal Cooperation (CILC)*, através de um grupo privado denominado *Working Group on Business and Human Rights Arbitration*, com equipe de redação presidida por Bruno Simma, ex-juiz da Corte Internacional de Justiça, com intuito de acrescentar opções de acesso à justiça nas causas envolvendo direitos humanos e empresas, com embasamento nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos<sup>259</sup>. A sua proposta é prover equilíbrio a questões como consentimento, escolha de lei aplicável, produção de provas e custos – com foco em violações de direitos humanos e não em direitos patrimoniais exclusivos das corporações<sup>260</sup>.

A sua aplicação pode ser dada entre supostas vítimas e empresas ou entre empresas e empresas (esta última hipótese teria emprego em possíveis conflitos entre grandes corporações e empresas da cadeia de fornecimento, por exemplo), sendo possível incluir outros interessados como sindicatos, Estados e organizações da sociedade civil. Há previsões no artigo 5º e no artigo 55 das Regras para tentar equilibrar o acesso ao procedimental arbitral, como a permissão de financiamento por terceiros para lidar com os altos custos envolvidos na arbitragem (condicionado à divulgação dos nomes e contatos do financiador). Contudo, esse não deixa de ser um de seus aspectos controvertidos, o que tornaria as Regras de Haia frágeis para as vítimas e motivado críticas pela falta de criação de um fundo de financiamento mais amplo para lhes garantir acesso à justiça, conforme foi sugerido durante o processo de elaboração de referidas regras<sup>261</sup>. Esse mecanismo, contudo, não foi descartado pelos autores do projeto, que entendem

---

jurídico das empresas transnacionais no âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos. p. 127-128. In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodivm, 2018. p.111-133.

<sup>258</sup> Para uma compreensão mais abrangente sobre o assunto, cf. DINIZ, Lucas de Medeiros. **Arbitragem de investimento: impacto do sistema internacional de proteção aos direitos humanos**. São Paulo: Almedina, 2022.

<sup>259</sup> CENTER FOR INTERNATIONAL LEGAL COOPERATION. **Hague Rules for Arbitration on Business and Human Rights**. Dec. 2019. Disponível em: [https://www.cilc.nl/cms/wp-content/uploads/2019/12/The-Hague-Rules-on-Business-and-Human-Rights-Arbitration\\_CILC-digital-version.pdf](https://www.cilc.nl/cms/wp-content/uploads/2019/12/The-Hague-Rules-on-Business-and-Human-Rights-Arbitration_CILC-digital-version.pdf). Acesso em: 20 dez. 2021.

<sup>260</sup> GUEDES, Henrique Lenon F. **Normas de aplicação imediata e arbitragem trabalhista: entre pluralismo e transnacionalidade**. 2021. 207 p. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. 2021. p. 59-60.

<sup>261</sup> GARCIA, Elena de Luís. **Arbitraje de Derechos Humanos y Empresas: Utopia o Realidad**. Valencia: Tirant lo Branch, 2022. p. 161-164.

ser admissível a criação desses fundos, por exemplo em âmbito nacional, como medida dos próprios Estados para cumprir com o dever de garantir o acesso à justiça previsto nos Princípios Orientadores.

Por ser projeto bastante recente, ainda não é possível avaliar sua eficiência e alcance quanto a ambição maior do movimento de empresas e direitos humanos - a reparação eficaz de pessoas que sofreram danos por condutas irresponsáveis de empresas. Para Simma e Sanguoulo, as Regras de Haia têm sido bem recepcionadas por governos e setor privado, pois são um complemento para o possível tratado internacional sobre empresas e direitos humanos, bem como à devida diligência em direitos humanos. Os autores mencionam que a arbitragem em empresas e direitos humanos nos termos das Regras de Haia têm sido indicada em relatórios para tratar de questões ESG<sup>262</sup>. As Regras de Haia são até mesmo usadas como referência para suscitar a previsão da arbitragem como opção a somar nas opções para acesso à justiça em um possível instrumento vinculante em empresas e direitos humanos<sup>263</sup>.

Retomando Cantú Rivera e Pamplona, o acesso à justiça é considerado um dos impulsores da agenda de empresas e direitos humanos e até 2010, a visibilidade dada ao tema era restrita, principalmente aos litígios internacionais estadunidenses feitos com base no Alien Tort Statute. Com os Princípios Orientadores, houve estímulo para a realização do debate pendente sobre o alcance das normas acerca da responsabilidade empresarial nas cadeias globais de fornecimento, sobre o papel do direito interno em questões como qual foro mais adequado para demandar empresas com operações globais, qual direito deve ser aplicado, qual o alcance das normas estatais no tocante às atividades das empresas transnacionais e as diferenças entre as tradições dos sistemas jurídicos começou a ser também considerada nas discussões, indicando a necessidade de um diálogo judicial global para melhor cumprir o dever de garantir direitos humanos em operações transnacionais<sup>264</sup>. Apesar dessas contribuições e outras inovações dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, há limitações reconhecidas. A esse propósito, vale mencionar o seu aspecto voluntário, que ainda

---

<sup>262</sup> SIMMA, Bruno; SANGIULO, Giorgia. The Hague Rules on Business and Human Rights arbitration: some challenges and responses. *Southwestern Journal of International Law*. v. XXXIII: 2, 2022. p. 401-429. Disponível em: <https://www.swlaw.edu/sites/default/files/2023-05/9%20-%20Simma.pdf>. Acesso em: 2 nov. 2023.

<sup>263</sup> MOREIRA, Angelina; MATTOS, Nathália S. de; MORAES, Patrícia Almeida de. A arbitragem internacional na remediação de violações de direitos humanos perpetradas por empresas. In: ATCHABAHIAN, Ana Cláudia R.; PAMPLONA, Danielle Anne; FACHIN, Melina Girardi. **Mulheres, direitos humanos e empresas**. São Paulo: Almedina, 2023. p. 119-134.

<sup>264</sup> CANTÚ RIVERA, Humberto; PAMPLONA, Danielle Anne. La primera década de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: entre impresionismo y claroscuro. p. 25-29. In: CANTÚ RIVERA, Humberto; PAMPLONA, Danielle Anne. **A una década de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos**. Ciudad de México: Tirant Lo Blanch, 2022. p. 17-38.

não alcança por completo a questão da remediação e reparação de vítimas, tornando relevante a manutenção da negociação de um instrumento jurídico de caráter obrigatório, em complemento ao tratamento inicial que os Princípios Orientadores proporcionaram.

Outros desafios reconhecidos são a necessidade de melhor exploração das práticas ESG nas avaliações de investimentos, tanto para alavancar as instituições financeiras que têm enorme potencial para influenciar a aplicação dos Princípios Orientadores, quanto para aprimoramentos nas atividades dos fornecedores de dados ESG. Nesse campo, importante apontamento refere-se à falta de compreensão dos intervenientes financeiros da relação de normas e processos de direitos humanos aos critérios ESG <sup>265</sup>. Outrossim, cumpre mencionar o espaço ainda a conquistar quanto a maior integração dos Princípios Orientadores nas decisões de mecanismos *quasi*-judiciais e judiciais, regionais e nacionais. As referências aos Princípios Orientadores são limitadas até o momento, pois as cortes nacionais julgam com base na legislação doméstica e não recorrem a eles para embasamento de suas decisões. A América Latina, de acordo com levantamento realizado em mais de 50 jurisdições, demonstra ser a região mais ativa no emprego dos Princípios, que são mencionados em tribunais constitucionais como a Colômbia e o Peru <sup>266</sup>.

Em relação à Corte Constitucional colombiana, cabe ilustrar o emprego dos Princípios Orientadores através da Sentencia SU-095, de 2018, envolvendo uma empresa petroleira e o Tribunal Administrativo competente a respeito da obrigatoriedade de consulta popular referente à legitimidade da exploração de sua atividade econômica em dada localidade. No caso, a Corte Constitucional manifestou-se sobre os déficits de participação cidadã em assuntos relativos à exploração do subsolo e invocou os Princípios Orientadores para assinalar a imprescindibilidade de que tais atividades sejam exercidas com a devida diligência para prevenir, reduzir e mitigar os impactos sociais, ambientais e econômicos nos territórios de suas atividades<sup>267</sup>.

---

<sup>265</sup> UN. Human Rights Council. A/HRC 47/39. **Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: tackling stock of the first decade**. 22 Apr. 2021. p. 15-16. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/093/82/PDF/G2109382.pdf?OpenElement>. Acesso em: 20 dez. 2021.

<sup>266</sup> DEBEVOISE&PLIMPTON. **UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10**. The impact of UNGP's on Courts and Judicial Mechanisms. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/debevoise.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2023.

<sup>267</sup> HENAO, Magdalena Correa; ROA ROA; Jorge Ernesto. Derechos Humanos, responsabilidad social empresarial y Principios Ruggie en la jurisprudencia constitucional colombiana. p. 169-170. In: MARTINEZ, Julián Tole (ed.). **Derechos humanos y la actividad empresarial en Colombia**: implicaciones para el Estado Social de derecho. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2019. Disponível em: <http://homacdh.com/wp-content/uploads/2021/02/derechos-humanos-y-la-actividad-empresarial-en-colombia-1.pdf>. Acesso em 28 out. 2021.p. 153-176.



Para De Schutter, um próximo progresso em uma possível atualização dos Princípios Orientadores, que venham culminar em sua segunda edição, em uma pretensão mais ambiciosa, seria uma alteração nas bases dos Princípios Orientadores que os compatibilizam com uma globalização econômica que permite a evasão fiscal em escala global, a exploração de diferenças salariais entre regiões e uma relação predatória com a natureza. Para o relator especial da ONU em pobreza extrema e direitos humanos, um direcionamento para um novo tipo de globalização econômica, a fim de permitir que os impactos em direitos humanos causados pelas empresas não sejam tão somente avaliados e compensados, está relacionado com uma versão do documento que estimule a globalização como força positiva para a mudança. Os impactos ambientais relativos às mudanças climáticas, dentro da perspectiva do mencionado autor, são prioridade não só para os direitos humanos, mas para a própria civilização humana. Acrescenta-se que a responsabilidade fiscal das multinacionais está incluída nestas transformações necessárias, pois essas empresas transferem lucros de uma jurisdição para outra, privando os governos dos países onde os lucros são obtidos de receitas necessárias para investimento nos serviços públicos. O autor menciona o projeto da OCDE em parceria com o G20 para cooperação fiscal internacional, que reúne 139 países (inclusive o Brasil) em busca uma taxação mínima e instituição de um imposto mínimo global <sup>268</sup>.

### 3.2 O GRUPO DE TRABALHO SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

A Resolução n. 17/4 de 2011 do Conselho de Direitos Humanos (A/HRC/RES/17/4)<sup>269</sup> aprovou os Princípios Orientadores e também instituiu um Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos (Working Group on Business and Human Rights), com o mandato para: promover a difusão e aplicação dos Princípios Orientadores; assessorar a elaboração de leis e políticas nacionais sobre empresas e direitos humanos; promover boas práticas; visitar países; integrar a perspectiva de gênero e dos mais vulneráveis ao tema, com destaque para as crianças; dialogar com governos e outros atores envolvidos, inclusive com outros órgãos e fundos das

<sup>268</sup> DE SCHUTTER, Olivier. **Towards a social economy**: the next Generation of the Guiding Principles on Business and Human Rights. Business and Human Rights Resource Centre. Opinion. Disponível em: <https://www.business-humanrights.org/en/blog/towards-a-social-economy-the-next-generation-of-the-guiding-principles-on-business-and-human-rights/>. Disponível em: 30 nov. 2023; Sobre o projeto da OCDE mencionado por De Schutter, inserido no contexto da economia digital e *big techs*, vide disposições sobre erosão da base tributária interna e transferência de lucros, no inglês “base erosion and profit shifting” (BEPS). Cf. OCDE. **International Collaboration to End Tax Avoidance**. Disponível em: <https://www.oecd.org/tax/beps/>. Acesso em: 30 nov. 2023.

<sup>269</sup> UN. General Assembly. Human Rights Council. **Human rights and transnational corporations and other business enterprises** (A/HRC/RES/17/4). 6 Jul. 2011. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/G11/144/71/PDF/G1114471.pdf?OpenElement>. Acesso em: 13 out. 2021.

ONU, sociedade civil, representantes dos povos indígenas e outras organizações internacionais e regionais; orientar o Fórum sobre Empresas e Direitos Humanos, que também foi instituído a partir da resolução em referência. Em 2014, com a renovação do mandato do Grupo de Trabalho, pela Resolução n. 26/22 de 15 de julho (A/HRC/RES/26/22)<sup>270</sup>, a atuação do grupo recebeu especial tônica quanto à elaboração dos Planos Nacionais de Ação em Empresas e Direitos Humanos. Desde 2017, com a Resolução 35/7 de 14 de julho (A/HRC/RES/35/7), o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos está incumbido de estudar a aplicação dos Princípios Orientadores na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável<sup>271</sup>. O mandato do grupo mencionado foi renovado em 2020, quando recebeu a incumbência de realizar um balanço sobre o primeiro decênio dos Princípios Orientadores e em 2023, o grupo adentrou em seu quinto mandato.

Após o endosso dos Princípios Orientadores, observou-se o início do movimento que objetivou a passagem do discurso à prática, nos âmbitos governamental e empresarial. Muitas foram as iniciativas empresariais e de organizações não governamentais para medir o desempenho de empresas no desenvolvimento de instrumentos e políticas de prevenção ou mitigação de impactos sobre os direitos humanos. No plano governamental, o enfoque recaiu sobre a elaboração dos planos nacionais de ação <sup>272</sup> (PNAs), políticas públicas direcionadas para a implementação nos âmbitos internos dos Estados dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.

### 3.2.1 Planos Nacionais de Ação

A utilização de planos nacionais de ação como ferramentas de Estados para colocar em prática suas obrigações convencionais é prática que remonta à década de 1980, quando os organismos intergovernamentais incentivavam a elaboração de referidos planos nas mais variadas matérias, tais como controle do tabaco e mudanças climáticas<sup>273</sup>. No campo dos

<sup>270</sup> UN. General Assembly. Human Rights Council. **Human rights and transnational corporations and other business enterprises** (A/HRC/RES/26/22). 15 Jul. 2017. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/083/82/PDF/G1408382.pdf?OpenElement>. Acesso em: 13 out. 2021.

<sup>271</sup> UN. General Assembly. Human Rights Council. **Human rights and transnational corporations and other business enterprises** (A/HRC/RES/35/7). Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/191/47/PDF/G1719147.pdf?OpenElement>. Acesso em: 30 out. 2022.

<sup>272</sup> CANTÚ RIVERA, Humberto. Planes de acción nacional sobre empresas y derechos humanos: sobre la instrumentalización do derecho internacional em el ámbito interno. **Anuario Mexicano de Derecho Internacional**, 2017. v. 17. p. 113-144. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870465417300314>. Acesso em: 13 out. 2021.

<sup>273</sup> O'BRIEN, Claire Methven; FERGUSON, John; McVEY, Marisa; Naciona Action Plan on Business and Human Rights: an Experimentalist Governance Analysis. p. 8. **Human Rights Review**, 08 Sept. 2021. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12142-021-00637-x>. Acesso em: 28 out. 2021.

direitos humanos, a adoção de planos nacionais de ação tem seu início mais relacionado ao ano de 1993, com a já mencionada Declaração e Programa de Ação de Viena, que estipulou o dever de Estados de adotar projetos dessa natureza para reforçar e promover direitos humanos. No campo da responsabilidade empresarial, iniciativas para desenvolver esses projetos foram verificadas em 2011, quando a Comissão Europeia instou os Estados à adoção de planos nacionais de ação para implementação dos Princípios Orientadores<sup>274</sup>.

Após sucessivas iniciativas no continente europeu para a adoção dos planos nacionais de ação, a pauta foi incorporada pelo Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, primeiramente através de informe de 2012<sup>275</sup> e posteriormente através de relatório de referido grupo encaminhado à Assembleia Geral da ONU em 2014. Em princípio, os planos nacionais de ação sobre empresas e direitos humanos estão centrados em medidas e projetos do Estado destinados a preencher lacunas normativas e de políticas públicas que propiciem voluntária ou involuntariamente, que empresas gerem impactos negativos sobre os direitos humanos<sup>276</sup>.

Desde 2011 até 2023 foram adotados 32 planos nacionais de ação sobre empresas e direitos humanos e 20 estão em construção, totalizando 52 países <sup>277</sup> comprometidos em implementá-los, o que os atesta como um fenômeno em expansão. Por outro lado, apenas 39 planos nacionais de ação referentes a outras áreas dos direitos humanos foram publicados entre 1993 e 2020<sup>278</sup> – o que denota a força da repercussão dos Princípios Ruggie. É válido observar que além das diretrizes onusianas para elaboração dos planos nacionais de ação, institutos especializados em direitos humanos e empresas têm contribuído subsidiariamente no campo, tal como é o caso do Danish Institute for Human Rights e do International Corporate Accountability Roundtable, que disponibilizam um conjunto de ferramentas para planos nacionais de ação em empresas e direitos humanos, colaborando inclusive para produção de

---

<sup>274</sup> *Ibid.* p. 122-123.

<sup>275</sup> UN Working Group on Business and Human Rights. **Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises (A/HRC/20/29)**. 10 Apr. 2012. Disponível em: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.20.29\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.20.29_en.pdf). Acesso em: 13 out. 2021.

<sup>276</sup> RIVERA, Humberto Cantú. Planes de acción nacional sobre empresas y derechos humanos: sobre la instrumentalización do derecho internacional em el ámbito interno. **Anuario Mexicano de Derecho Internacional**, 2017. v. 17. p. 113-144. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870465417300314>. Acesso em: 13 out. 2021. p. 125.

<sup>277</sup> Informações extraídas da iniciativa National Action Plan on Business and Human Rights, promovida pelo Danish Institute for Human Rights em novembro de 2023. NATIONAL ACTION PLAN ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS. Countries. Disponível em: <https://globalnaps.org/country/>. Acesso em: 20 nov. 2023.

<sup>278</sup> O'BRIEN, Claire Methven; FERGUSON, John; McVEY, Marisa; National Action Plan on Business and Human Rights: an Experimentalist Governance Analysis. p. 8. **Human Rights Review**, 8 sept. 2021. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12142-021-00637-x>. Acesso em: 28 out. 2021.

planos nacionais de ação específicos por categoria ou setor, como planos nacionais de ação direcionados para o setor extrativo, energético ou de direitos das crianças<sup>279</sup>.

De acordo com o Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, os planos nacionais de ação devem ser compreendidos como uma estratégia política em evolução com o fim de evitar os impactos adversos sobre os direitos humanos decorrentes das atividades empresariais<sup>280</sup>. Ainda de acordo com o mencionado grupo, são quatro os critérios essenciais para que os planos nacionais sejam eficazes. O primeiro critério expressa que os PNAs devem estar fundados nos Princípios Orientadores, refletindo os deveres dos Estados de acordo com o direito internacional dos direitos humanos para proteção de consequências negativas da atividade empresarial sobre os direitos humanos, devendo promover o respeito dos direitos humanos pelas empresas, inclusive através da devida diligência e de medidas corporativas que permitam o acesso a indenizações. O segundo critério estipula que os PNAs devem ser contextualizados com especificidade e os governos devem definir medidas focadas e realistas que produzam o maior impacto possível na prevenção e correção de impactos adversos. O terceiro critério refere-se à necessidade de que os PNAs sejam elaborados através de processos inclusivos e transparentes, no qual se permita a participação de todos os interessados em desenvolver e atualizar mencionados planos, levando-se suas opiniões em consideração e com transparência em todas as etapas do processo. Por último, o quarto critério indica que os PNAs devem ser revisados e atualizados regularmente, para responder às mudanças de contexto e num esforço para o progresso cumulativo<sup>281</sup>.

Os primeiros países que estabeleceram PNAs foram europeus. O Reino Unido, conhecido pelo patrocínio da nomeação do Professor John Ruggie como Representante Especial do Secretário-Geral da ONU, foi o primeiro Estado a adotar um PNA - a primeira versão data de 2013, que fora atualizada em 2016. Por ocasião da atualização do plano, em 2015, foi adotado o Modern Slavery Act, que trouxe penalidades judiciais mais severas às empresas por trabalho em condições análogas à escravidão, por tráfico de pessoas<sup>282</sup>, servidão e disposições de salvaguardas às vítimas. Estabeleceu o dever de transparência na cadeia de produção de entidades (apesar da inovação legislativa, o Modern Slavery Act foi criticado por não prever

---

<sup>279</sup> *Ibid.* p. 9.

<sup>280</sup> UN Working Group on Business and Human Rights. **Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights**. Geneva, nov. 2016. Disponível em: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG\\_NAPGuidance.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf). Acesso em: 22 set. 2021. p. ii.

<sup>281</sup> UN Working Group on Business and Human Rights. **Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights**. Geneva, nov. 2016. Disponível em: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG\\_NAPGuidance.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf). Acesso em: 22 set. 2021. p. ii.

<sup>282</sup> ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy Cardia. **Transterritorialidade: uma teoria da responsabilização de empresas por violações aos direitos humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 81-82.

expressamente medidas de combate às formas modernas de escravidão)<sup>283</sup>. Outros países que adotaram PNAs na Europa foram: Países Baixos, seguidos pela Dinamarca e Finlândia em 2014; Suécia e Noruega adotaram seus planos em 2015; Suíça, Alemanha e Itália, em 2016; Polônia, França, Espanha, República Checa e Irlanda, finalmente, adotaram seus planos em 2017<sup>284</sup>. A Colômbia foi o primeiro país não europeu a implementar um plano nacional de ação, em 2015, seguida por Estados Unidos, em 2016 e pelo Chile, em 2017<sup>285</sup> e mais recentemente, o Peru, em 2021. O Brasil ainda não formulou o seu PNA, mas está em processo de elaboração, o que será retomado adiante neste trabalho.

Os PNAs, apesar de seus avanços inerentes, que acompanham aqueles vislumbrados nos Princípios Orientadores, tais como referências às normas de direito internacional e inclusão de temáticas de setores econômicos específicos e a proteção de direitos humanos neles exigida, também têm recebido críticas, por diversos motivos. A parceria dos governos com o setor privado desperta suspeitas quanto à imparcialidade dos elementos dos planos. No seu processo de elaboração, há apontamentos quanto à falta de transparência, participação insuficiente da sociedade civil e muitas vezes, falta de consultas públicas (tal como aconteceu no Brasil, com o Decreto n. 9.751/2018, já revogado pelo atual governo, mas que dispunha sobre diretrizes nacionais em matéria de empresas e direitos humanos e não foi formulado com participação da sociedade). Trata-se ainda da falta de sistemas para aferir progressos no respeito dos direitos humanos pelas empresas e permitir aos stakeholders o monitoramento da implementação dos PNAs. Falta de visibilidade a grupos como crianças, mulheres, povos indígenas, defensores de direitos humanos, entre outros e, sobretudo, a persistente fragilidade quanto ao acesso à justiça. Os PNAs muito frequentemente tratam desse tópico sem especificar os compromissos estatais para remover barreiras de acesso à justiça, seja para remediar abusos de direitos humanos por empresas tanto em âmbito doméstico quanto no exterior<sup>286</sup>.

### 3.2.2 Iniciativas regionais e locais

---

<sup>283</sup> *Ibid.* p. 106-107.

<sup>284</sup> MERCADO, Berónica N.; RODRIGUEZ, Pablo; CARAZO, Piedad M. Alcance de los planes de acción nacionales (PAN) sobre derechos humanos y empresas implementados en las Américas al año 2020. p. 5. **Homa Publica** - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas, v. 5, n. 1, jun. 2021, p. 1-20. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/34339>. Acesso em: 22 set. 2021.

<sup>285</sup> *Ibid.*, op. cit. p. 5.

<sup>286</sup> BORDIGNON, Marta. National Action Plans: A Pathway to Effective Implementation of the United Nations Guiding Principles? p. 88-89. In: BONFANTI, Angélica (ed.). **Business and Human Rights in Europe: International Law Challenges**. New York: Routledge, 2018. p. 84-94.

Como mencionado, o mandato do Grupo de Trabalho inclui orientar o Fórum de Empresas e Direitos Humanos, cuja primeira edição ocorreu em dezembro 2012 e que é realizado anualmente, em geral, no mês de novembro em Genebra, com duração de 3 dias de evento. Em 2012, fora decidido expandir o alcance dessa atividade e fóruns regionais foram criados para que a implementação dos Princípios Orientadores contasse com maior número de envolvidos entre vítimas, organizações da sociedade civil, empresas, governos e organizações regionais. O primeiro Fórum Regional foi organizado para a região da América Latina e Caribe no ano de 2013, na Colômbia, que continua a ser realizado e em 2023 alcançou sua oitava edição. Em seguida, no mês de setembro de 2014, ocorreu o primeiro Fórum Regional de Empresas e Direitos na África, em Addis Abeba, inaugurando a realização anual do evento para a região. Em 2016, o Fórum Regional sobre Empresas e Direitos Humanos chegou na Ásia, com sua primeira edição realizada em Doha, Qatar.

Além disso, o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos participa de iniciativas em parceria com o ACNUDH (que tem liderado a agenda de Empresas e Direitos Humanos na ONU com um escopo mais amplo, uma vez que fornece apoio para o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos, assim como para o Grupo de Trabalho Intergovernamental de Composição Aberta para a elaboração do instrumento vinculante em Empresas e Direitos Humanos<sup>287</sup>). A título ilustrativo, o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos colabora com o ACNUDH para o Projeto CERALC, já mencionado.

Outra atribuição prevista no mandato do Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos são as visitas a países, a fim de oportunizar maior conhecimento sobre questões específicas examinadas. Diversos países já foram visitados, inclusive o Brasil, em missão que ocorreu entre os dias 7 a 16 de dezembro de 2015, quando fora realizada uma avaliação geral da pouca integração dos Princípios Orientadores às empresas brasileiras à época, ouvidas queixas de comunidades sobre diversas questões em direitos humanos relacionadas a empreendimentos e levadas a conhecimento do grupo iniciativas locais como a Rede Brasil do Pacto Global, o trabalho do grupo Ethos, entre outros. O grupo atentou-se de forma mais específica aos casos de Belo Monte, o desastre da Samarco em Mariana no Estado de Minas

---

<sup>287</sup> Conforme divulgado pelo próprio ACNUDH: “OHCHR leads the business and human rights agenda within the UN system. OHCHR develops guidance and training relating to the dissemination and implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights for States, business, civil society, and other relevant stakeholders. This means: providing advice, tools and other resources; supporting capacity building on business and human rights to all stakeholders, including through OHCHR's field presences and across the United Nations system; and acting as secretariat for human rights mechanisms and bodies, such as the Working Group on Business and Human Rights and the inter-governmental group developing a business and human rights treaty.” *In*: UN. OHCHR. **OHCHR and business and human rights (Topics)**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/business-and-human-rights>. Acesso em: 02 dez. 2023.

Gerais e aos grandes empreendimentos em andamento por ocasião das Olimpíadas de 2016. Outras questões específicas como direitos dos povos indígenas, defensores de direitos humanos e direito do trabalho foram examinadas. Foi recomendado ao Brasil fortalecer o seu quadro normativo, com a adoção de um plano nacional de ação em empresas e direitos humanos, incentivar ao Banco Nacional de Desenvolvimento (BNDES) a garantir que os projetos financiados tenham salvaguardas contra impactos adversos em direitos humanos, em alinhamento com os Princípios Orientadores, além do aprimoramento da fiscalização de barragens, entre outras recomendações<sup>288</sup>.

### 3.3 NEGOCIAÇÃO DE UM INSTRUMENTO JURIDICAMENTE VINCULANTE EM EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

Em um exame retrospectivo da evolução até aqui exposta sobre a construção da responsabilidade de empresas por abusos contra os direitos da pessoa humana, é válido apresentar a divisão de Surya Deva sobre as etapas desse processo na ONU, que comporta 4 fases conforme o autor<sup>289</sup>. A primeira fase aconteceu entre 1972 e 1992, com o debate em torno de divergências sobre direitos *versus* responsabilidades: os países em desenvolvimento pretendiam impor obrigações às transnacionais e os países desenvolvidos desejavam garantir direitos de tratamento justo para essas empresas nos *Host States*. A suspensão das negociações do Código de Conduta em 1992 marca o fim dessa fase. A segunda fase compreende o período entre 1998 e 2004, período no qual a discussão opunha regulamentações voluntárias e vinculantes, quando se desenvolve o projeto das *Normas* que fora rejeitado em 2004 e com a criação do Pacto Global nos anos 2000. A terceira fase é representada pelo mandato de John Ruggie entre 2005 e 2011, que resultou na aprovação dos Guiding Principles. A quarta fase teve início em junho de 2014, com a Resolução n. 26/9, adotada em 26 de junho de 2014 (publicada em 14 de julho do mesmo ano), do Conselho de Direitos Humanos para a criação do Open-Ended Intergovernmental Working Group on Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Respect to Human Rights, conhecido pela sigla OEIGWG, com mandato para

---

<sup>288</sup> UN. General Assembly. Human Rights Council. **Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises on its mission to Brazil (A/HRC/32/45/Add.1)**. 12 May. 2016. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/096/43/PDF/G1609643.pdf?OpenElement>. Acesso em: 2 dez. 2020.

<sup>289</sup> DEVA, Surya. From “business or human rights” to “business and human rights”: What next? *In*: DEVA, Surya; BIRCHALL, David (ed.). **Research Handbook on Human Rights and Business**. Cheltenham: Edward Elgar, 2020. p. 1-21.

elaboração de um instrumento juridicamente vinculante para empresas transnacionais e demais empresas no âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos<sup>290</sup>.

A adoção da resolução foi protagonizada pelo Equador e pela África do Sul, recebendo 20 votos a favor, 13 abstenções e 14 votos contrários, estes últimos dos países da União Europeia que estavam presentes, dos Estados Unidos e do Japão. A proposta consistia em avançar a partir de normas baseadas na voluntariedade a marco vinculante para responsabilização das empresas, independentemente do local de realização de suas atividades e alcançando a cadeia de fornecimento<sup>291</sup> e, observa-se, foi apresentada após 2 anos da aprovação dos Princípios Orientadores, após a condenação da Chevron-Texaco no Equador, dando início à verdadeira saga judicial em busca da execução da sentença equatoriana<sup>292</sup> e na sequência do desastre de Rana Plaza (2013).

### 3.3.1 Períodos de sessões do OEIGWG: percurso até o *Third Revised Draft*

O primeiro e o segundo período de sessões do OEIGWG destinaram-se a deliberar sobre conteúdo, âmbito, natureza e forma do pretendido instrumento internacional vinculante sobre empresas e direitos humanos. O relatório do primeiro período de sessões, realizado entre 6 e 10 de julho de 2015, introduz assuntos elementares identificados para elaboração do possível tratado e levantou as principais definições e mecanismos necessários no texto a ser submetido à negociação dos Estados, constituindo as bases dos trabalhos subsequentes do OEIGWG.

Os pontos levantados para debate no primeiro período, cuja menção é válida para entender as discussões sobre a estrutura do instrumento normativo a ser construído, podem ser enumerados sinteticamente com destaque para os mais relevantes, a saber: a contribuição dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos para elaboração do futuro tratado; os princípios jurídicos que embasariam o tratado sobre empresas e direitos humanos; o alcance do instrumento, particularmente quanto ao tipo de empresas que seriam objeto do tratado,

<sup>290</sup> UN. General Assembly. Human Rights Council. **Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/RES/26/9)**. 14 Jul. 2014. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/082/52/PDF/G1408252.pdf?OpenElement>. Acesso em: 30 out. 2021.

<sup>291</sup> GUAMÁN, Adoración. El Draft 0 del Binding Treaty: crítica jurídica y propuestas en el camino a la cuarta sesión del grupo de Trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales ETN y otras empresas con respecto a los derechos humanos. p. 138. In: ROLAND, Manoela Carneiro; ANDRADE; Pedro Gomes. **Direitos humano e empresas: responsabilidade e jurisdição**. Belo Horizonte, São Paulo: D'Plácido, 2020. p. 137-195.

<sup>292</sup> CANTÚ RIVERA, Humberto. El proceso hacia um tratado internacional em matéria de empresas y derechos humanos: reflexiones sobre sus causas y efectos. CANTÚ RIVERA, Humberto (org.). **El tratado sobre las empresas y los derechos humanos: perspectivas latinoamericanas**. Ciudad de México, 2022. p. 37-72. p. 40.



examinando-se peculiaridades de transnacionais e outras empresas; os direitos humanos que devem nortear a regulação das atividades empresariais; as obrigações estatais para atingir os fins do tratado, inclusive aquelas relativas ao acesso à justiça, como obrigações extraterritoriais; a extensão da responsabilidade das empresas e quais incentivos e exigências devem ser feitos a essas organizações para prevenção, mitigação e reparação de danos e violações aos direitos de pessoas; o modo de responsabilização jurídica de empresas, com identificação de condutas cuja disciplina normativa seria necessária e escolha de normas aplicáveis para esse fim; por último, mecanismos nacionais e internacionais para acesso à justiça que seriam previstos no tratado, considerando-se inclusive a cooperação internacional<sup>293</sup>. O segundo período de sessões ocorreu de 24 a 28 de outubro de 2016 e acrescentou ao debate os efeitos econômicos e sociais relacionados a empresas e suas repercussões no ordenamento jurídico, aprofundando-se discussões sobre as obrigações estatais, empresariais e acesso à justiça<sup>294</sup>. Observa-se que a UE aceitou participar da negociação do tratado a partir do segundo período de sessões, quando houve abertura para alcançar no texto do possível tratado não apenas as empresas transnacionais, mas também outras empresas<sup>295</sup>, o que se revelou decisivo para os representantes europeus.

A discussão a respeito do alcance do tratado é baseada em nota de rodapé da Resolução 26/9, segundo a qual a expressão *other business enterprises* (e outras empresas) “denotes all business enterprises that have a transnational character in their operational activities, and does not apply to local businesses registered in terms of relevant domestic law”<sup>296</sup>. O tema é bastante controvertido - para alguns, apenas transnacionais devem ser objeto de negociação no tratado, com base nessa nota de rodapé. Para outros, todas as empresas devem ser incluídas. Um objeto mais ampliado no tratado poderia colocar a sua aprovação em jogo, uma vez que grande parte dos países não são favoráveis à inclusão de empresas nacionais, o que pode também atrasar a

<sup>293</sup> UN. General Assembly. Human Rights Council. **Report on the first session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, with the mandate of elaborating an international legally binding instrument (A/HRC/31/50)**. 5 Feb. 2016. Disponível em: [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/31/50](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/31/50). Acesso em: 3 nov. 2022.

<sup>294</sup> UN. General Assembly. Human Rights Council. **Report on the second session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/34/47)**. 04 Jan. 2017. Disponível em: [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/34/47](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/34/47). Acesso em: 3 nov. 2022.

<sup>295</sup> DEVA, Surya. Scope of The Proposed Business and Human Rights Treaty. p. 182. In: DEVA, Surya; BILCHITZ, David. **Building a Treaty on Business and Human Rights: Context and Contours**. United Kingdom: Cambridge University Press, 2017. p. 153-182.

<sup>296</sup> UN. General Assembly. Human Rights Council. **Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/RES/26/9)**. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/082/52/PDF/G1408252.pdf?OpenElement>. Acesso em:

negociação ou ainda, tornar o tratado demasiadamente genérico e perder em especificidade na regulação da atividade transnacional<sup>297</sup>.

O terceiro período de sessões ocorreu entre 23 e 27 de outubro de 2017, consistindo em discussão sobre elementos do projeto de instrumento internacional, com embasamento nos escritos preparados pelo Presidente-Relator do OEIGWG. Manifestações foram realizadas sobre o objeto do tratado, com defesa de disciplina restrita somente às empresas transnacionais, uma vez que leis nacionais já alcançariam as demais categorias de empresas – posicionamento que restou controverso. Houve sugestão para estabelecer no texto a primazia dos direitos humanos sobre os demais direitos e referir os direitos humanos protegidos no instrumento como todos aqueles reconhecidos internacionalmente – porém, ficou sugerido o acréscimo de proteção também aos direitos nacionais. Houve reiteração relacionada às obrigações extraterritoriais dos Estados de origem em relação às condutas das empresas. A atribuição de obrigações internacionais às empresas sofreu resistência e foram apresentados questionamentos sobre a forma de processamento dessa possível modalidade de responsabilização internacional. A devida diligência em direitos humanos foi considerada importante enquanto medida de prevenção. As responsabilidades civil, penal e administrativa foram discutidas e sugerida a inversão do ônus da prova em favor de vítimas. Além disso, alguns participantes sugeriram disposições sobre conflitos de leis e empresas digitais<sup>298</sup>. No texto dos elementos do instrumento juridicamente vinculante fora previsto, entre outras inúmeras disposições, a

---

<sup>297</sup> Neste sentido: “É evidente, portanto, que está em jogo a elaboração de um instrumento internacional juridicamente vinculante que regule as chamadas “empresas de caráter transnacional” com relação aos Direitos Humanos, e não todas as empresas. Entretanto, a União Europeia tentou bloquear, por várias ocasiões, nas primeiras sessões, a continuidade das deliberações, alegando que, ou se mudava o alcance do tratado para “todas as empresas”, ou não se poderia começar a negociar o texto efetivamente. Tãmanha foi a pressão estabelecida que, no ano de 2019, o Rascunho 1, ou Draft 1, apresentado pela presidência do Equador, alterou o alcance do tratado, incluindo, não apenas empresas transnacionais, mas todas as empresas, o que configura um flagrante descumprimento ao mandato da Resolução. E por que a ampliação do objeto do instrumento internacional pode configurar um enfraquecimento do mesmo? Carlos M. Correa, à época Consultor Especial sobre Comércio e Propriedade Intelectual do South Centre, em seu artigo publicado em setembro de 2016, intitulado “*Scope of the Proposed International Legally Binding Instrument on Transnational Corporations and Other Business Enterprises with respect to Human Rights*” já havia alertado para efeitos negativos da ampliação do alcance do tratado que poderia custar um maior tempo de negociação, comprometendo até a aprovação deste. Por outro lado, haveria o risco da produção de um texto mais genérico, o que, também, poderia levar a um menor aprofundamento na definição de aspectos centrais com relação à lógica de atuação transnacional das corporações, a qual carece de maior estudo e regulamentação.” *In*: CARVALHO RAMOS, André de; ROLAND, Manoela Carneiro. A jurisdição de necessidade e o tratado vinculante: a saga do acesso transnacional à justiça das vítimas de atividades de empresas transnacionais. p. 63-64. **Revista de Direito Internacional**, v. 19, n. 2, p. 56-66, 2022. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/8749>. Acesso em: 3 nov. 2023.

<sup>298</sup> UN. General Assembly. Human Rights Council. **Report on the third session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/37/67)**. 24 Jan. 2018. Disponível em: [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/37/67](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/37/67). Acesso em: 3 nov. 2022.

responsabilidade primária do Estado pelas violações de direitos humanos por empresas – em caso de descumprimento dos deveres estatais de proteção e prevenção. Os atores do instrumento, nesse momento, seriam Estados, organizações de integração econômica, empresas transnacionais e outras empresas, além de pessoas naturais<sup>299</sup>.

Durante o quarto período de sessões do OEIGWG, realizado entre 15 e 19 de outubro de 2018, os trabalhos foram desenvolvidos a partir do *Zero Draft* e de seu protocolo opcional. Do relatório concernente a esse período de sessões<sup>300</sup>, vislumbra-se proposta de conceder maior visibilidade às vítimas e seus direitos, bem como sugestão de acréscimo de perspectiva de gênero, referência aos povos indígenas e à necessidade de consulta livre, prévia e informada. O *Zero Draft* foi estruturado em quatro pilares: a prevenção; os direitos das vítimas, com especial atenção ao acesso à justiça; a cooperação internacional e os mecanismos de supervisão<sup>301</sup>. O modelo adotado no *Zero Draft* foi alvo de críticas, contudo, por não prever obrigações diretas às empresas e ser passível de caracterização como documento *victims-oriented* e *States-oriented*, o que distanciaria o texto dos propósitos estabelecidos na Resolução 26/9 do Conselho de Direitos Humanos<sup>302</sup>. Além disso, a previsão da criação de um Comitê, no modelo de um treaty-body, frustrou aqueles que defendiam a criação de um tribunal próprio para julgamento das empresas<sup>303</sup>.

No quinto período de sessões do OEIGWG, realizado entre 14 e 19 de outubro de 2019, o *Revised Draft* foi a base das negociações<sup>304</sup>. Delegações participantes expuseram a necessidade de elucidações sobre o conceito de vítima e definição da extensão dos indivíduos

<sup>299</sup> CHAIRMANSHIP OF THE OEIWWG. **Elements for the draft legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights**. Disponível em: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/LegallyBindingInstrumentTNCs\\_OBEs.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/LegallyBindingInstrumentTNCs_OBEs.pdf). Acesso em: 03 nov. 2022.

<sup>300</sup> UN. General Assembly. Human Rights Council. **Report on the fourth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/40/48)**. 2 Jan. 2019. Disponível em: [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/40/48](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/40/48). Acesso em: 3 nov. 2022.

<sup>301</sup> UN. OEIWWG. **Legally binding instrument to regulate, in International Human Rights Law, the activities of transnational corporations and other business enterprises - Zero Draft**. 16 Jul. 2018. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2022.

<sup>302</sup> GUAMÁN, Adoración. El Draft 0 del Binding Treaty: crítica jurídica y propuestas en el camino a la cuarta sesión del grupo de Trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales ETN y otras empresas con respecto a los derechos humanos. p. 150. In: ROLAND, Manoela Carneiro; ANDRADE, Pedro Gomes. **Direitos humanos e empresas: responsabilidade e jurisdição**. Belo Horizonte, São Paulo: D'Plácido, 2020. p. 137-195.

<sup>303</sup> *Ibid.* p. 191.

<sup>304</sup> CHAIRMANSHIP OF THE OEIWWG. **Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises - Revised Draft**. 16.7.2019. Disponível em: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/OEIGWG\\_RevisedDraft\\_LBI.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/OEIGWG_RevisedDraft_LBI.pdf). Acesso em: 3 nov. 2022.

protegidos, com sugestão de inclusão de famílias das vítimas. Novamente foi sugerida a delimitação do tratado apenas às empresas transnacionais, o que permaneceu controverso. Foi proposta a adição ao texto de previsão acerca da proteção aos direitos humanos em acordos de investimento, proteção de dados, direito internacional consuetudinário e empresas estatais<sup>305</sup>.

No sexto período de sessões, o *Second Revised Draft* foi negociado pelo OEIGWG<sup>306</sup>. Realizado durante a pandemia de covid-19, entre 26 e 30 de outubro de 2020, observou-se número reduzido de participantes. A proposta de considerar o sofrimento das vítimas, inclusive quanto aos aspectos emocionais, foi apresentada neste período<sup>307</sup>. Cabe observar que em relação à extraterritorialidade, surgiram discordâncias sobre o uso do *forum non conveniens* e do *forum necessitatis*. A discussão teve lugar em virtude da redação do Artigo 9º do *Second Revised Draft*, que ao dispor sobre a adjudicação de demandas por vítimas, dissociava a jurisdição dos critérios de nacionalidade ou local de domicílio, atribuindo competência aos tribunais do Estado onde ocorreu a violação de direito(s) humano(s), ou ato ou omissão que tenha para isso contribuído ou no local em que ato ou omissão de pessoas físicas ou jurídicas tenham contribuído para violação de direitos humanos no contexto de atividades empresariais, inclusive em relação às atividades de caráter transnacional. Para esse fim, a jurisdição selecionada pela vítima para ajuizar a demanda deveria ser exercida em caráter obrigatório e os tribunais locais não poderiam denegar o seu processamento com base no *forum non conveniens*<sup>308</sup>.

Independentemente do uso apropriado dos critérios e da redação do artigo em questão, oportuno explicar que o dispositivo ia ao encontro da viabilização do acesso à justiça para vítimas de abusos ou violações de direitos humanos, com apoio do Direito Internacional Privado (o que teria sua pertinência vislumbrada diante das restrições à subjetividade jurídica das

<sup>305</sup> UN. General Assembly. Human Rights Council. **Report on the fifth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/43/55)**. 9 Jan. 2020. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/003/88/PDF/G2000388.pdf?OpenElement>. Acesso em: 3 nov. 2022.

<sup>306</sup> CHAIRMANSHIP OEIWG. **Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises – Second Revised Draft**. 6 Aug. 2020. Disponível em: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG\\_Chair-Rapporteur\\_second\\_revised\\_draft\\_LBI\\_on\\_TNCs\\_and\\_OBEs\\_with\\_respect\\_to\\_Human\\_Rights.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf). Acesso em: 4 nov. 2022.

<sup>307</sup> UN. General Assembly. Human Rights Council. **Report on the sixth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/46/73)**. 14 Jan. 2021. Disponível em <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/009/83/PDF/G2100983.pdf?OpenElement>. Acesso em: 4 nov. 2022.

<sup>308</sup> CHAIRMANSHIP OEIWG. **Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises – Second Revised Draft**. 06 Aug. 2020. Disponível em: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG\\_Chair-Rapporteur\\_second\\_revised\\_draft\\_LBI\\_on\\_TNCs\\_and\\_OBEs\\_with\\_respect\\_to\\_Human\\_Rights.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf). Acesso em: 4 nov. 2022.

empresas transnacionais no Direito Internacional Público). Em síntese, a chamada doutrina do *forum non conveniens*, utilizada por países do *common law* como Estados Unidos e Canadá, permite a um tribunal declinar de sua jurisdição quando considera que outro tribunal é mais adequado para o julgamento da causa,<sup>309</sup> o que pode ser uma barreira ao acesso à justiça das vítimas. De outro modo, o *forum necessitatis* ou jurisdição de necessidade possibilita o exercício de jurisdição sobre fatos não inseridos entre os vínculos tradicionais usualmente utilizados pelos Estados para fixação de jurisdição internacional, como nacionalidade, domicílio ou residência de uma das partes, obrigação constituída ou a ser executada, celebração de atos relevantes como casamento ou divórcio, entre outros. Dada a necessidade de realização da justiça, o exercício de jurisdição mesmo na ausência desses vínculos tradicionais seria possível (como por exemplo, inexistência de outro foro ou falta de devido processo legal no foro estrangeiro) e esse instituto mostra ter significativo potencial para proteção dos direitos humanos<sup>310</sup>.

Os Estados de tradição jurídica de direito civil, não adotam a doutrina do *forum non conveniens* e em razão da decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia *Owusu v. N.B. Jackson*, pode-se sustentar que o Reino Unido não poderia invocá-la em demandas movidas contra empresas com domicílio nesta localidade. O Conselho da Europa em sua Recomendação de CM/Rec 2016 (3) do Comitê de Ministros de Estados Membros sobre Direitos Humanos e Empresas, de 2 de março de 2016, também desaconselha o uso da mencionada doutrina. Ainda que sua utilização esteja restrita ao Canadá e aos Estados Unidos, considera-se seu impacto negativo a partir do número expressivo de empresas transnacionais sediadas nesses países. Ademais, cumpre observar que o Comitê DESC, em seu Comentário Geral n. 24 já recomendava a proibição do uso da doutrina do *forum non conveniens*<sup>311</sup>.

<sup>309</sup> Para melhor compreensão da doutrina, seu surgimento e aplicação, cf. CAMARGO, Solano de. *Forum shopping*: modo ilícito de escolha de jurisdição? p. 78 e ss. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. 203f.

<sup>310</sup> Sobre o uso do *forum necessitatis* ou jurisdição de necessidade, como fruto do dever de proteção aos direitos humanos, Carvalho Ramos elucida: “No atual momento de aumento do fluxo transfronteiriço em um ambiente de intensa assimetria e vulnerabilidade entre os agentes envolvidos, a temática da jurisdição internacional deve levar em consideração diversos valores: (i) acesso à justiça, (ii) devido processo legal, com respeito à ampla defesa e (iii) justiça material no caso concreto. Esses valores são oriundos da proteção internacional dos direitos humanos, cujo alcance contamina também o direito internacional privado [...] com base nesses valores, o foco da jurisdição internacional no direito internacional privado não pode ser somente o dos limites à jurisdição no caso da jurisdição abusiva, mas deve também abarcar o dever do exercício razoável da jurisdição, para que se evite a denegação de justiça [...]”. Cf.: CARVALHO RAMOS, André de. Direito internacional privado e a extraterritorialidade da jurisdição em casos de violações de direitos humanos: a jurisdição de proteção. p. 15; 18-19; 22-23. In: ROLAND, Manoela Carneiro; ANDRADE, Pedro Gomes. **Direitos humanos e empresas**: responsabilidade e jurisdição. Belo Horizonte, São Paulo: D’Plácido, 2020. p. 11-27.

<sup>311</sup> QUIJANO, Gabriela. Acciones legales transnacionales, obstáculos a la justicia, y el rol del tratado. p. 425-427. In: CANTU RIVERA, Humberto (Coord.). **El tratado sobre las empresas y los derechos humanos**: perspectivas latino-americanas. Ciudad de México: Tirant lo Blanch. 2022. p. 415-438.

O sétimo período de sessões, realizado de 25 a 29 de outubro de 2021, teve como apoio o *Third Revised Draft* para embasamento das negociações<sup>312</sup>. O informe sobre as sessões traz um adendo com as manifestações dos Estados, organizações regionais, agências especializadas, instituições nacionais de direitos humanos e organizações não governamentais com *status* consultivo junto ao ECOSOC. Países latino-americanos, como Argentina e Chile, apoiaram o tratado com reservas quanto ao risco de duplicação de normas e consideraram a necessidade de adotar uma perspectiva realista, que permita alcançar um consenso sobre os termos do tratado, ponderando sobre a imposição de sanções, que poderia desincentivar a adesão ao instrumento. O pronunciamento do Brasil (à época sob o governo do ex-presidente Jair Bolsonaro) esteve fundado em discurso de equilíbrio entre direitos e obrigações, com vistas a não dificultar as atividades empresariais e com pedido de elucidações sobre os conceitos de vítimas e abusos de direitos humanos<sup>313</sup>.

Para breve menção dos posicionamentos de outros participantes, alguns manifestaram a necessidade de aprimoramentos nos conceitos do tratado tendo em vista sua operabilidade, como o México; a África do Sul ponderou que a negociação do tratado não deve assumir um

---

<sup>312</sup> O texto do *Third Revised Draft* traz as seguintes definições quanto a vítimas, abusos de direitos humanos e atividades empresariais: “Article 1. Definitions 1.1. ‘Victim’ shall mean any person or group of persons, irrespective of nationality or place of domicile, who individually or collectively have suffered harm that constitute human rights abuse, through acts or omissions in the context of business activities. The term ‘victim’ may also include the immediate family members or dependents of the direct victim. A person shall be considered a victim regardless of whether the perpetrator of the human rights abuse is identified, apprehended, prosecuted, or convicted. 1.2. ‘Human rights abuse’ shall mean any direct or indirect harm in the context of business activities, through acts or omissions, against any person or group of persons, that impedes the full enjoyment of internationally recognized human rights and fundamental freedoms, including the right to a safe, clean, healthy and sustainable environment. 1.3. ‘Business activities’ means any economic or other activity, including but not limited to the manufacturing, production, transportation, distribution, commercialization, marketing and retailing of goods and services, undertaken by a natural or legal person, including State-owned enterprises, financial institutions and investment funds, transnational corporations, other business enterprises, joint ventures, and any other business relationship undertaken by a natural or legal person. This includes activities undertaken by electronic means. 1.4. ‘Business activities of a transnational character’ means any business activity described in Article 1.3. above, when: a. It is undertaken in more than one jurisdiction or State; or b. It is undertaken in one State but a significant part of its preparation, planning, direction, control, design, processing, manufacturing, storage or distribution, takes place through any business relationship in another State or jurisdiction; or c. It is undertaken in one State but has significant effect in another State or jurisdiction. 1.5. ‘Business relationship’ refers to any relationship between natural or legal persons, including State and non-State entities, to conduct business activities, including those activities conducted through affiliates, subsidiaries, agents, suppliers, partnerships, joint venture, beneficial proprietorship, or any other structure or relationship as provided under the domestic law of the State, including activities undertaken by electronic means”. Cf. CHAIRMANSHIP OEIWG. **Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises – Third Revised Draft**. 17 Aug. 2021. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/LBI3rdDRAFT.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2023.

<sup>313</sup> UN. General Assembly. Human Rights Council. **Annex to the report on the seventh session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/49/65)**. 29 Dec. 2021. p. 3-6. Disponível em: <https://daccess-ods.un.org/tmp/7458533.64467621.html>. Acesso em: 4 nov. 2022.

caráter “anti-business”; Inglaterra e Japão consideraram que o texto do tratado continha inadequações e demonstraram ceticismo e insatisfação. Os Estados Unidos estiveram presentes pela primeira vez nas sessões e opuseram-se à integralidade do texto, afirmando que esse não seria o melhor caminho para regular a atividade<sup>314</sup>. A União Europeia manifestou-se em apoio aos Princípios Orientadores, à promoção da devida diligência e às negociações do tratado, sob a ressalva de que a obtenção de um amplo consenso dos Estados sobre o tratado, a fim de que ele seja implementável, é necessário – o que ainda não havia sido alcançado, razão pela qual opinou por continuidade das negociações e aprimoramentos no texto. Diversas organizações não governamentais, contudo, apoiaram o tratado, bem como a urgência de sua adoção. Alguns apontamentos sobre outras possibilidades de regular a matéria foram feitos, como a alternativa de uma convenção-quadro (como no caso da International Organization of Employers)<sup>315</sup>. Outras organizações, como a Friends of the Earth International, membro da Global Campaign for Dismantle Corporate Power, expuseram sobre a necessidade do tratado, defendendo a delimitação do objeto apenas às empresas transnacionais e manifestaram preocupações quanto aos rumos das negociações, uma vez que muitos elementos presentes no texto estariam assumindo caráter retórico, cosmético e ineficaz para a resolução dos problemas estruturais e lacunas repetidamente destacados pelos movimentos sociais e comunidades afetadas, além de

---

<sup>314</sup> De acordo com o texto do anexo: “*We appreciate the concerns, including those regarding access to remedy, that have motivated support for the treaty process. We also recognize the unacceptable use of violence against human rights defenders working on, among other things, labor, land, environmental and indigenous issues. We are aware of the many reports that this violence is increasing and agree that these issues need to be addressed. Nevertheless, we continue to believe that the prescriptive approach set out by this draft treaty is not the best way to address these legitimate concerns. In particular, we remain concerned with the draft Legally Binding Instrument's (LBI) imposition of binding obligations with respect to regulation of business; its extraterritorial application of domestic laws; and its creation of wide-ranging liability for an overly broad, ill-defined range of human rights abuses—all of which may make it difficult, if not impossible, for many states to support or implement the LBI. Furthermore, negotiations around the draft treaty continue to be contentious, resulting in limited participation from key stakeholders—most notably a sizable percentage of States that are home to the world's largest transnational corporations. We appreciate recent efforts by Ecuador to accommodate a broader range of viewpoints. However, dissenting points of view have not historically been adequately taken into account or reflected in the annual reports. For a business and human rights treaty to be successful at improving corporate accountability worldwide, it needs broad acceptance by all stakeholders—a geographically diverse group of States, including States that domicile significant numbers of transnational corporations; civil society; and businesses*”. Cf. UN. General Assembly. Human Rights Council. **Annex to the report on the seventh session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/49/65)**. 29 Dec. 2021. p. 24-25. Disponível em: <https://daccess-ods.un.org/tmp/7458533.64467621.html>. Acesso em: 04 nov. 2022.

<sup>315</sup> UN. General Assembly. Human Rights Council. **Annex to the report on the seventh session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/49/65)**. 29 Dec. 2021. p. 35. Disponível em: <https://daccess-ods.un.org/tmp/7458533.64467621.html>. Acesso em: 04 nov. 2022.

demonstrar preocupação sobre a acomodação de interesses do setor privado e dos seus aliados políticos nas negociações em curso<sup>316</sup>.

No oitavo período de sessões, realizada entre 24 e 28 de outubro de 2022 o *Third Revised Draft* e propostas textuais apresentadas pelos Estados na sessão anterior quanto ao seu conteúdo foram a base das negociações. O Presidente Relator do OEIGWG mencionou as medidas adotadas desde a última sessão para direcionar as negociações para avanços, enumerando alterações realizadas no *draft* a partir das contribuições dos Estados e outros atores, tais como: simplificação do texto para facilitar a compreensão; aprimoramentos redacionais; maior consideração das opiniões dos Estados; flexibilidade para aplicação do instrumento, a fim de contemplar as diferenças entre distintos ordenamentos jurídicos, sem limitar o alcance de seus objetivos<sup>317</sup>.

As delegações dos Estados participantes mantiveram muitos de seus posicionamentos anteriores, tal como o Brasil, que referiu o foco da negociação nas vítimas, lembrou como o respeito aos direitos humanos também é benéfico aos negócios e fez menção à responsabilidade primária de Estados de proteger os direitos humanos, mas manteve a ponderação quanto ao equilíbrio entre direitos e obrigações. Além disso, posicionou-se a favor de que o instrumento internacional trate das violações de direitos humanos mais substanciais, razão pela qual expôs a necessidade de fortalecer mecanismos nacionais para a proteção de vítimas. Ainda, mencionou as dificuldades que um tratado mais abrangente pode impor às pequenas e médias empresas, em termos de obrigações que venham sobrecarregá-las. Por fim, pronunciou que seguirá acompanhando os trabalhos do OEIGWG, submetendo à consulta interna a adesão ao futuro tratado<sup>318</sup>.

Os posicionamentos dos Estados participantes, em síntese, são de amplo reconhecimento das contribuições dos Princípios Orientadores, expressiva receptividade e valorização da devida diligência em direitos humanos e dos Planos Nacionais de Ação, porém com muitas divergências acerca de diversos elementos do instrumento jurídico em discussão.

---

<sup>316</sup> UN. General Assembly. Human Rights Council. **Annex to the report on the seventh session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/49/65)**. 29 Dec. 2021. p. 38-39. Disponível em: <https://daccess-ods.un.org/tmp/7458533.64467621.html>. Acesso em: 4 nov. 2022.

<sup>317</sup> UN. General Assembly. Human Rights Council. **Report on the eighth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/52/41)**. 30 Dec. 2022. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G22/616/26/PDF/G2261626.pdf?OpenElement>. Acesso em: 26 set. 2023.

<sup>318</sup> UN. General Assembly. Human Rights Council. **Compilation of general statements from States and non-State stakeholders made during the eighth session (A/HRC/40/48/Add.1)**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/wgtranscorp/session8/igwg-8th-compilation-general-statements.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.



Em esforço para agrupá-los em relação às negociações (sem esgotar todos os argumentos, haja vista a amplitude e diversidade que possuem), é possível observar um apoio mais integral ao tratado por países como Bolívia, Cuba, Equador, Namíbia e Palestina, embasados na defesa dos direitos humanos dos indivíduos, comunidades afetadas e/ou da proteção ambiental.

A oposição ao tratado continuou partindo dos Estados Unidos, que defende os Princípios Orientadores como o melhor modelo para a regulação e para embasar um novo instrumento jurídico na matéria (cogitando-se uma convenção-quadro), que seja menos prescritivo, considere as diferenças entre os sistemas jurídicos e que respeite a soberania dos Estados, posição à qual o Japão mostra certa inclinação.

Em relação às posturas moderadas, podem ser observadas tendências que guardam certa proximidade entre os países em desenvolvimento, tais como Brasil, Peru, China, Índia, Indonésia e Paquistão, que participam com discurso de apoio à proteção e responsabilização aos direitos humanos nas atividades empresariais, porém fazem ressalvas em relação às repercussões socioeconômicas das disposições do tratado, considerando importante um alinhamento quanto ao direito ao desenvolvimento, à melhoria do padrão de vida de suas populações, crescimento socioeconômico e outros motivos. Entre esses países há argumentos peculiares que podem ser mencionados, como aqueles que apoiam as negociações do instrumento vinculante, mas guardam certa distância quanto a possível ratificação, como Brasil e Peru, que indica a necessidade de amplo consenso sobre os termos do tratado; a Índia apoia o tratado, porém é a favor de delimitá-lo apenas às empresas transnacionais e protesta por maior definição em termos ainda imprecisos no tratado; a Indonésia acompanha a defesa da delimitação às empresas transnacionais e defende maior flexibilidade nos termos do tratado, para permitir as adaptações nacionais necessárias a cada localidade; o Paquistão também faz considerações sobre as peculiaridades das pequenas e médias empresas, ressalta a importância das empresas transnacionais para o desenvolvimento e defende o equilíbrio entre rentabilidade e respeito a direitos.

Os países desenvolvidos que apoiam o instrumento juridicamente vinculante como forma de complementar os Princípios Orientadores e as legislações nacionais de devida diligência, mas que fazem ressalvas quanto à amplitude do possível tratado são aqueles pertencentes à União Europeia, que defende um amplo consenso sobre os termos do tratado para que venha ser adotado, inclusive com submissão à massa crítica de seus membros, defendem a solidez jurídica e uma abordagem realista e implementável. Além disso, a UE fez referência aos avanços com o projeto de Diretiva de Devida Diligência e apresentou considerações sobre elementos que seriam muito prescritivos (invasivos) para políticas

nacionais e para definições internas de responsabilidade jurídica<sup>319</sup>. A França apoiou as discussões sobre o tratado, a Suíça acompanhou como observadora, a Alemanha acrescentou apontamentos sobre a necessidade de flexibilidade nas disposições do tratado, ser favorável à mínima interferência nos sistemas nacionais, levantando a possibilidade de explorar outras soluções como permitir níveis variáveis de adesão ao tratado e mostrou-se favorável à discussão de uma convenção-quadro. Portugal cumprimentou a evolução das negociações e trouxe observações quanto às suas peculiaridades locais, como a participação expressiva de pequenas empresas em sua economia e observou que as obrigações de devida diligência devem ser proporcionais às dimensões da empresa.

Há posições mais particulares de alguns Estados, como o Estado da Palestina cujo entendimento é de negociações do tratado com repúdio à participação dos representantes de empresas no processo, e o Irã, que apoia a negociação do instrumento vinculante para empresas, mas defende de modo contundente o respeito à soberania dos Estados.

Entre os demais participantes, como instituições nacionais de direitos humanos e organizações não governamentais, há apoio e reivindicação significativa da continuidade das negociações do texto do possível tratado internacional em empresas e direitos humanos, muitas vezes com proposições de proteção a direitos ou grupos consideravelmente afetados pelos impactos em direitos humanos provocados por empresas, como mulheres e crianças (tal como foi a manifestação conjunta referente ao trabalho infantil da DKA Austria, Child Rights Connect, ECPAT International, Clínica de Direitos Humanos UFMG e Clínica de Direitos Humanos PUC/PR), ou com defesa de um caráter mais protetivo às vítimas e oposição a uma flexibilização que esvazie a efetividade do tratado em sua finalidade maior. Há organizações que defendem a participação de empresas nas sessões, como a International Organisation of Employers e manifestam diversas objeções ao processo de negociação. Entre as organizações participantes, há questionamentos sobre a condução da negociação pelo OEIGWG, no tocante à transparência e participação democrática do processo. No mesmo sentido, houve manifestação conjunta de várias organizações<sup>320</sup> que consideraram a urgência de avançar na negociação de

---

<sup>319</sup> UN. General Assembly. Human Rights Council. **Compilation of general statements from States and non-State stakeholders made during the eighth session (A/HRC/40/48/Add.1)**. p. 19-20. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/wgtranscorp/session8/igwg-8th-compilation-general-statements.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.

<sup>320</sup> Treaty Alliance; The Global Campaign to Reclaim Peoples' Sovereignty, Dismantle Corporate Power and End Impunity; The ESCR-Net; the Feminists for the Binding Treaty and the Young Friends of the Treaty.

um instrumento juridicamente vinculante na matéria e de manter o caráter democrático, a transparência e informações sobre a metodologia de trabalho adotada<sup>321</sup>.

De acordo com o exposto, observa-se a variedade de posicionamentos entre os Estados e a relevância da participação das instituições nacionais de direitos humanos, organizações não governamentais, que impulsionam a negociação do instrumento em favor da proteção do ser humano e do acesso à justiça.

A inclinação a determinados posicionamentos no oitavo período de sessões parece apresentar pouca evolução desde o início dos trabalhos do OEIGWG. Em trabalho de 2017, Deva apontou o peso das variáveis normativas e políticas sobre os países na negociação do tratado e isso é verificado nos principais tópicos das manifestações dos Estados, conforme acima relatado. Os objetivos normativos estão relacionados à importância dos direitos humanos em nível internacional atualmente e às possíveis soluções que um tratado internacional poderia agregar às dificuldades de acesso à justiça a vítimas de abusos de direitos humanos por empresas. Os aspectos políticos mencionados pelo autor incluem fatores econômicos, política externa e demais interesses que conduzem o comportamento dos Estados em nível internacional. Para o autor, muitos Estados partem de uma perspectiva seletiva de direitos humanos para atingir objetivos econômicos<sup>322</sup>. Quanto aos grupos dos Estados, no início das negociações, Deva já identificava alguns padrões de posicionamento – os países contrários ao tratado, os favoráveis, aqueles que não apresentavam engajamento e os partidários de uma postura combinada de adesão aos Princípios Orientadores e uma abertura à negociação do tratado. No exame da oitava sessão, essa tipologia é conservada em maior medida, com ligeiras alterações (chamando a atenção para os posicionamentos dos países em desenvolvimento, que se mostram pouco coesos entre si). Para Deva, diante dessas divergências, a maior probabilidade de obter a aprovação do tratado é pela alternativa intermediária – incorporando a lógica dos Princípios Orientadores e avançando para um instrumento vinculante de modo complementar<sup>323</sup> (a observação do autor, contudo, não permite inferir que essa seja sua compreensão sobre a melhor escolha para a proteção dos direitos humanos pretendida com o tratado).

---

<sup>321</sup> UN. General Assembly. Human Rights Council. **Compilation of general statements from States and non-State stakeholders made during the eighth session (A/HRC/40/48/Add.1)**. p. 31-32. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/wgtranscorp/session8/igwg-8th-compilation-general-statements.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.

<sup>322</sup> DEVA, Surya. Scope of The Proposed Business and Human Rights Treaty. p. 156-157. In: DEVA, Surya; BILCHITZ, David. **Building a Treaty on Business and Human Rights: Context and Contours**. United Kingdom: Cambridge University Press, 2017. p. 153-182.

<sup>323</sup> *Ibid.* p. 165.

O nono período de sessões ocorreu em outubro de 2023 e contou com subsídios do Estado brasileiro para discussão por Nota Técnica elaborada pela Procuradoria Federal de Direitos do Cidadão, do Ministério Público Federal<sup>324</sup>. As sugestões do documento incluíam a proibição da doutrina do *forum non conveniens*, a fim de remover obstáculos à apreciação jurisdicional de violações de direitos humanos por empresas, o alcance do tratado para empresas transnacionais e nacionais, apoio à criação de um Fundo Internacional de Vítimas e a possibilidade de recebimento de denúncias e queixas pelo Comitê a ser criado para monitorar o cumprimento do pretendido instrumento internacional.

---

<sup>324</sup> MPF. Procuradoria Federal de Direitos do Cidadão. **Nota Técnica nº 5/2023-PFDC-Brasil**. Set. 2023. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/pfdc/manifestacoes-pfdc/notas-tecnicas/nota-tecnica-5-2023-pfdc-mpf>. Acesso em: 4 dez. 2023.

### 3.3.2 Dos fundamentos jurídicos, objetivos e efeitos de um instrumento internacional em matéria de empresas e direitos humanos

De acordo com Cantú Rivera, a regulação da atividade econômica, tendo em vista seus impactos em direitos humanos, pode encontrar seu fundamento no caráter universal da DUDH, que em seu preâmbulo endereça a todo indivíduo e todo órgão da sociedade o dever de esforço para promoção dos direitos humanos nela consagrados - de onde pode se extrair que as empresas teriam uma obrigação moral de respeitar os parâmetros internacionais de direitos humanos. O artigo 29 da DUDH reforça essa obrigação ao estabelecer que todo ser humano deve respeitar as limitações legais necessárias para que os direitos de terceiros sejam respeitados, a fim de garantir a ordem pública, as exigências da moral e o bem-estar em uma sociedade democrática<sup>325</sup>, o que também é encontrado de alguma forma no artigo 32 da Convenção Americana dos Direitos Humanos (CADH). Esses fundamentos permitiriam agregar valor em direção a uma reformulação da subjetividade internacional e embasar a mudança de postura dos Estados com relação às atividades empresariais. Além disso, considerando que os princípios gerais de direito podem ser identificados a partir de sua existência no direito interno<sup>326</sup>, pode-se considerar que o dever geral de prevenção e de reparação do dano causado é um princípio geral de direito, haja vista sua existência na maioria, quiçá totalidade dos Estados, em matéria de responsabilidade civil<sup>327</sup>. Outrossim, a regulação da atividade econômica traz desafios adicionais para os Estados, principalmente em se tratando de atividade transnacional, que demanda a relação entre regimes jurídicos distintos e que nem sempre estão cobertos pelas normas existentes<sup>328</sup>.

As empresas incluídas no possível tratado internacional que lhes enderece responsabilidade por violações de direitos humanos são uma relevante controvérsia nas negociações do texto. Além dos divergentes posicionamentos políticos dos Estados sobre isso, existem dificuldades de delimitação das pessoas jurídicas que participam da atividade econômica transnacional – como já mencionado sobre o véu corporativo, há uma unidade

---

<sup>325</sup> CANTÚ RIVERA, Humberto. El proceso hacia un tratado internacional en materia de empresas y derechos humanos: reflexiones sobre sus causas y efectos. CANTÚ RIVERA, Humberto (org.). **El tratado sobre las empresas y los derechos humanos: perspectivas latinoamericanas**. Ciudad de México, 2022. p. 37-72. p. 44.

<sup>326</sup> SIMMA, Bruno; ALSTON, Philip. The sources of human rights law: custom, jus cogens, and general principles. p. 102. **Australian Yearbook of International Law**, 1989. p. 82-108. Disponível em: <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/AUYrBkIntLaw/1989/5.html>. Acesso em: 30 ago. 2023.

<sup>327</sup> CANTÚ RIVERA, Humberto. El proceso hacia un tratado internacional en materia de empresas y derechos humanos: reflexiones sobre sus causas y efectos. p. 45. CANTÚ RIVERA, Humberto (org.). **El tratado sobre las empresas y los derechos humanos: perspectivas latinoamericanas**. Ciudad de México, 2022. p. 37-72.

<sup>328</sup> *Ibid.* p. 47.

econômica fragmentada juridicamente através de diversas pessoas jurídicas constituídas em países distintos, permitindo que os ganhos sejam compartilhados com um grupo econômico sob comando de uma empresa matriz, enquanto as responsabilidades permanecem restritas aos Estados e jurisdição em que cada subsidiária opera. Acrescenta-se a tudo isso a dificuldade de abarcar as cadeias globais de fornecimento. As discussões doutrinárias e ideológicas sobre o que vem a ser empresa transnacional parecem aumentar a complexidade nas discussões sobre o tratado<sup>329</sup>, razão pela qual Cantú Rivera vislumbra como caminho possível definir como objeto do tratado a *atividade econômica transnacional*, direcionando a regulação sobre as condutas e ações, a fim de contornar os entraves relativos à multiplicidade de pessoas jurídicas e das diferentes jurisdições nacionais.

Diante das considerações acima, os fundamentos do tratado podem ser considerados o alcance universal dos destinatários da DUDH e os princípios gerais de direito. O objeto desse tratado é a atividade econômica transnacional. Agora, pois, adentra-se ao exame de seu objetivo ou finalidade, que pode ser compreendida como contribuir para a prevenção ou reparação de abusos empresariais. Prosseguindo na exposição de Cantú Rivera, a consecução desse objetivo pode ser relacionada não apenas à discussão em torno da inexistência de obrigações diretas de DIDH às empresas, mas também à falta de clareza conceitual sobre como os Estados podiam orientar a atividade empresarial por seus instrumentos regulatórios. As diversidades normativas e práticas entre países e mesmo entre diferentes setores econômicos geravam uma disparidade

---

<sup>329</sup> Conforme explicado por Cantú Rivera: "La transnacionalidade, desde lo económico, opera en cuanto a la capacidad de coordinar y ejecutar acciones de forma transfronteriza, e incluso de redirigir capitales y conocimientos de un lugar a outro de forma relativamente sencilla y ágil. Esa es una de las principales diferencias con las empresas transnacionales que, aunque pueden tener diferentes unidades e incluso tener presencia en diferentes partes de un país, usualmente no plantean la dificultad de determinar si existe jurisdicción sobre una parte de la empresa o sobre su totalidad. Desde lo jurídico, sin embargo, resulta insostenible el concepto de la existencia de una 'empresa transnacional', pues para operar en otro país, una empresa debe, de forma general, establecer una contraparte local conforme al marco jurídico nacional para estar en condiciones de desarrollar sus actividades. Los elementos de personalidad jurídica separada operan de forma importante en este contexto, y más si se trata de relaciones contractuales o de propiedad entre las diferentes unidades del grupo empresarial, pues limita la potencial responsabilidad de la empresa matriz por las acciones de sus contrapartes locales por su participación en abusos a derechos humanos. Si se parte entonces de la base de que las empresas transnacionales lo son desde una perspectiva operativa y económica pero no jurídica, ello coloca la discusión en un marco ideológico, que se desarrolló en los años sesenta a ochenta del siglo XX, y que no necesariamente ha logrado encontrar una expresión jurídica apropiada para abordar el concepto de la transnacionalidad económica". In: CANTÚ RIVERA, Humberto. El proceso hacia un tratado internacional em matéria de empresas y derechos humanos: reflexiones sobre sus causas y efectos. p. 50-51. CANTÚ RIVERA, Humberto (org.). **El tratado sobre las empresas y los derechos humanos: perspectivas latinoamericanas**. Ciudad de México, 2022. p. 37-72.

e incoerência horizontal generalizada em plano nacional, entre diversas leis e entre países distintos<sup>330</sup>.

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, apesar do diagnóstico sobre as áreas de ação fornecido, trataram essa diversidade normativa de modo limitado, uma vez que deixou à vontade dos Estados o estabelecimento de marcos normativos internos sobre o cumprimento de obrigações empresariais e, em boa medida, relegou às estratégias de negócios das empresas avançar para o respeito aos direitos humanos, na falta de obrigações impostas pelos Estados. O tratado internacional em empresas e direitos humanos pode vir ao encontro da necessária elucidação das obrigações estatais quanto às imposições necessárias para exigir das empresas ações de prevenção, delineando mais precisamente e do ponto de vista jurídico (e não apenas operacional) os contornos da devida diligência em direito humanos. Por conseguinte, essa conceituação mais clara das obrigações estatais, poderia conduzir a uma regulação mais homogênea, favorecendo a aplicação de parâmetros similares nos diferentes países em que as empresas operam. Essa homogeneidade contribuiria para que empresas venham utilizar os mesmos elementos jurídicos em suas operações, tornando mais fácil a compreensão das exigências legais em jurisdições diferentes, potencializando sua observância<sup>331</sup>.

Um tratado internacional em empresas e direitos humanos obrigaria da mesma forma Estados de origem e Estados anfitriões, o que pode contribuir para o desenvolvimento de elementos similares ou mesmo iguais em seus marcos normativos internos. Por isso, o OEIGWG pode figurar como um foro de incentivo a uma ação multilateral relativamente homogênea, não restrita apenas às negociações sobre o tratado, mas também relativa às medidas que podem ser adotadas em nível regional e nacional quanto aos marcos jurídicos internos dos Estados<sup>332</sup>.

A negociação multilateral na ONU representaria evolução natural na procura de maior certeza jurídica internacional acerca de um tema que recebe um apoio explícito de todos os envolvidos, a saber, a prevenção, o que conduziria a uma verdadeira “norma de conduta mundial”, a contribuir para o progresso do Direito Internacional e estabelecer parâmetros para conduta de Estados e empresas em relação aos direitos humanos. Além da contribuição em termos de prevenção a abusos empresariais em direitos humanos, o tratado internacional pode, por um lado visibilizar os mecanismos internos disponíveis para reparação, e de outro, reforçar

---

<sup>330</sup> CANTÚ RIVERA, Humberto. El proceso hacia un tratado internacional en materia de empresas y derechos humanos: reflexiones sobre sus causas y efectos. p. 52-53. CANTÚ RIVERA, Humberto (org.). **El tratado sobre las empresas y los derechos humanos**: perspectivas latinoamericanas. Ciudad de México, 2022. p. 37-72.

<sup>331</sup> *Ibid.* p. 53-54.

<sup>332</sup> *Ibid.* p. 54-55.

estruturas normativas para permitir ou facilitar o acesso à reparação em litígios transnacionais<sup>333</sup>. Cantú Rivera entende a unificação de critérios para litígios transnacionais é uma das principais necessidades para acesso à reparação e apesar de sua complexidade, pode estabelecer pontes entre o DIDH e o Direito Internacional Privado, a fim de reforçar estruturas jurídicas para permitir às vítimas o efetivo acesso à justiça e medidas reparatórias<sup>334</sup>. Para tanto, a abordagem da competência jurisdicional com restrições ao abuso de jurisdição, o emprego do *forum necessitatis* (enquanto jurisdição cível universal) e a ampliação de critérios de competência, para contemplar também o domicílio da vítima, a fim de contornar os desafios econômicos e jurídicos de acionar a empresa matriz em seus Estados de origem seriam relevantes. Igualmente importante, é a elucidação e unificação de critérios sobre o direito aplicável, quando houver várias opções disponíveis, assim como a assistência jurídica mútua e a cooperação internacional para investigação, produção de provas e execução de sentenças<sup>335</sup>.

Por fim, cumpre observar que Cantú Rivera também traz importantes contribuições ao elencar como efeitos da negociação do tratado, ainda que indiretamente, a adoção de diversas leis de devida diligência e de políticas públicas, o que pode implicar em um *corpus iuris* que facilite a identificação de parâmetros internacionais mínimos em matéria de direitos humanos e empresas, além de relacionar os problemas envolvidos para garantir o acesso à justiça como oportunidade para discutir no foro multilateral do OEIGWG medidas para compatibilização das diversas áreas do direito internacional e destas com as normas de direito interno. O autor ainda identifica no processo de negociação do tratado, interação e retroalimentação entre direito interno e direito internacional, bem como uma ampla mobilização de diversos interessados como academia, sociedade civil, organizações não governamentais e Estados, que impulsionam não só a negociação do tratado, mas a agenda de direitos humanos em nível internacional, regional e local<sup>336</sup>.

---

<sup>333</sup> CANTÚ RIVERA, Humberto. El proceso hacia um tratado internacional em matéria de empresas y derechos humanos: reflexiones sobre sus causas y efectos. p. 55-56. CANTÚ RIVERA, Humberto (org.). **El tratado sobre las empresas y los derechos humanos**: perspectivas latinoamericanas. Ciudad de México, 2022. p. 37-72.

<sup>334</sup> *Ibid.* p. 56-57.

<sup>335</sup> *Ibid.* p. 58.

<sup>336</sup> *Ibid.* p. 64-70.



#### 4 SISTEMAS REGIONAIS DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS E A EXPANSÃO PROTETIVA DO INDIVÍDUO EM ATIVIDADES EMPRESARIAIS

A ordem internacional contemporânea tem como um de seus desafios centrais a justicialização dos direitos humanos<sup>337</sup>. O sistema global de direitos humanos é composto por sistema único, formado pela ONU e pelas entidades com as quais ela possui vínculo jurídico. As normas globais vinculam todos os Estados que aderem às convenções celebradas e possuem vocação universal. Em plano regional, há sistemas territorialmente limitados, formados por grupos de Estados situados normalmente no mesmo continente, o que confere maior especificidade e autenticidade no tratamento de assuntos particulares de cada região, contemplando melhor história, tradições, cultura, idioma, geografia, economia e política de cada Estado Parte, o que resulta em melhor aceitação de seus atos, além de apresentar vantagens protetivas, uma vez que esses sistemas são detentores de capacidade sancionatória e dispõem de mecanismos de monitoramento.

A Resolução n. 32.127, aprovada pela Assembleia Geral da ONU no ano de 1977, incentivou a celebração de tratados de direitos humanos em regiões nas quais esses instrumentos não haviam sido adotados. A segunda metade do século XX demonstrou que em âmbito regional pode-se conseguir avanços mais significativos que os obtidos em nível global, pois a negociação de novas convenções é beneficiada pela menor quantidade de participantes, com substrato cultural comum, facilitando a formação do consenso político<sup>338</sup>.

O sistema global e os sistemas regionais de proteção aos direitos humanos não possuem relação de contradição, mas de complementaridade, sendo dirigido por um objetivo partilhado: proteger seres humanos. Os instrumentos regionais, a partir de parâmetros de vocação universal, devem ampliar sempre que possível o nível de proteção pela previsão de novos direitos ou reforço à garantia de direitos já consagrados. Pode-se afirmar que a regionalização fornece ao intérprete um guia seguro para aplicar convenções, evitar antinomias e fazer uso de formas sofisticadas de solução de controvérsias que asseguram a eficácia de direitos e liberdades

---

<sup>337</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional**: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 91.

<sup>338</sup> AMARAL JÚNIOR, Alberto do. Os sistemas regionais de proteção de direitos humanos: uma visão holística. p. 36. *In*: AMARAL JÚNIOR, Alberto do; PIOVESAN, Flávia; DANESE, Paula Monteiro. **50 anos da Convenção Americana de Direitos Humanos**: O Sistema Interamericano – Legado, Impacto e Perspectivas. Salvador: Juspodvm, 2020. p. 25-46.

garantidos em plano internacional e evitam a impunidade às violações de direitos humanos verificadas nos Estados<sup>339</sup>.

Os sistemas regionais de proteção são dotados de regras próprias. São eles: o europeu, o interamericano e o africano, atualmente em pleno funcionamento, instituídos cronologicamente nesta ordem. Para os objetivos deste trabalho, o Sistema Europeu e o Sistema Interamericano serão separadamente analisados.

Em relação aos demais sistemas, cabe mencionar que o Sistema Africano foi instituído a partir da Unidade Africana, organização internacional sucessora da Organização da Unidade Africana, responsável por acolher o sistema em sua origem<sup>340</sup> e tem como marco normativo a Carta Africana de Direitos dos Povos, também chamada Carta de Banjul, adotada em 1981 e que passou a vigorar em 1986<sup>341</sup> (referido sistema conta com o desenvolvimento da agenda de empresas e direitos humanos, observa-se, embora o espaço deste trabalho seja restrito para sua análise)<sup>342</sup>. Há um Sistema Árabe, ainda incipiente, mas que já possui regras próprias (Carta Árabe de Direitos Humanos, que entrou em vigor em 15 de maio de 2008). Cronologicamente, é o sistema regional mais recente e o único que possui escopo transcontinental, pois é constituído por países do norte e nordeste da África e Ásia Ocidental, com base na Liga dos Estados Árabes, criada em 1945<sup>343</sup>. Há sugestões de criação de um sistema asiático, a partir de iniciativas isoladas de alguns Estados.

Em cada sistema regional verifica-se uma particular institucionalidade, uma agenda de direitos humanos com características peculiares, diferentes necessidades, desafios próprios, protagonismo de atores diversos, em interação entre Estados, vítimas, organizações da sociedade civil com atuação nacional e internacional e órgãos de proteção próprios dos sistemas, inseridos em uma organização regional (Conselho da Europa, Organização dos Estados Americanos ou Unidade Africana). A justiciabilização dos direitos humanos por meio

---

<sup>339</sup> AMARAL JÚNIOR, Alberto do. Os sistemas regionais de proteção de direitos humanos: uma visão holística. p. 36. In: AMARAL JÚNIOR, Alberto do; PIOVESAN, Flávia; DANESE, Paula Monteiro. **50 anos da Convenção Americana de Direitos Humanos: O Sistema Interamericano – Legado, Impacto e Perspectivas**. Salvador: Juspodvm, 2020. p. 36-37.

<sup>340</sup> FEFERBAUM, Marina. **Proteção internacional dos direitos humanos: análise do sistema africano**. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 60.

<sup>341</sup> NÚCLEO DE ESTUDOS E PESQUISA EM DIREITO INTERNACIONAL DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Mapa Institucional: Sistemas Regionais de Proteção de Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: NEPEDI-UERJ, 2023. p. 3.

<sup>342</sup> Um breve panorama sobre a agenda de empresas e direitos humanos no sistema africano pode ser consultado em: DEBEVOISE&PLIMPTON. **UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10**. The impact of UNGP's on Courts and Judicial Mechanisms. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/debevoise.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2023. p. 225-230.

<sup>343</sup> FEFERBAUM, Marina, *op. cit.*, p. 60-61.

dos sistemas regionais tem alcançado expressividade, notavelmente na Corte Europeia (Corte EDH) e na Corte Interamericana (Corte IDH)<sup>344</sup>.

A multiplicação de tribunais internacionais e de mecanismos *quasi-judiciais* reforça a justiciabilidade das normas internacionais, produzindo avanço em direção à institucionalização do Direito Internacional, suplantando mecanismos de “*self-appreciation*” e “*self-help*” empregados por Estados. A proliferação de tribunais internacionais é positiva para o Direito Internacional e para a sua ampliação. As normas internacionais podem estar submetidas à determinação unilateral de seu sentido e alcance pelos Estados, em razão destes concentrarem simultaneamente as atribuições de criação, interpretação e aplicação dessas normas, o que vem a ser contornado pelos tribunais internacionais, nas lições de Carvalho Ramos<sup>345</sup>.

O autor mencionado prossegue e em concordância com Trindade, explica que o surgimento de novas cortes internacionais não é fenômeno próprio da fragmentação do Direito Internacional, cuja terminologia já traria em si ideia depreciativa, mas denota a busca pela afirmação da *rule of law* nas relações internacionais. Outrossim, a pluralidade de tribunais internacionais permite comparação recíproca e diálogo interinstitucional, viabilizando interpretações jurídicas realizadas por exercício reflexivo aprofundado, o que conduz ao refinamento interpretativo<sup>346</sup>. Na análise de Trindade, cujo entendimento revela-se oportuno explorar, o crescimento da jurisdição internacional, tal como visto nas cortes de direitos humanos, revela a passagem de uma abordagem centrada no Estado para maior responsividade no atendimento de necessidades básicas do ser humano e da humanidade como um todo. O diálogo entre cortes de direitos humanos resulta na chamada *cross-fertilization* da jurisprudência, fazendo convergir métodos interpretativos relativamente a convenções de direitos humanos. Neste sentido, exemplifica-se o emprego da interpretação dinâmica e evolutiva, aplicada tanto pela Corte IDH quanto pela Corte EDH, com fundamento na extensão protetiva face a novas situações, a ser formulada a partir dos direitos já existentes<sup>347</sup>.

O diálogo judicial é fenômeno associado à globalização, que como analisado no segundo capítulo deste trabalho, propiciou maior fluxo na circulação de indivíduos, mercadorias, de

---

<sup>344</sup> PIOVESAN, Flávia. Proteção dos direitos humanos: uma análise comparativa dos Sistemas Regionais Europeu e Interamericano. In: BOGDANDY, Armin von; PIOVESAN, Flávia; ANTONIAZZI, Mariela Morales. **Direitos humanos, democracia e integração jurídica**: avançando no diálogo constitucional e regional. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. p. 625-662. p. 628.

<sup>345</sup> CARVALHO RAMOS, André. **Direitos humanos na integração econômica**: Análise comparativa da proteção de direitos humanos e conflitos jurisdicionais na União Europeia e Mercosul. Rio de Janeiro: Renovar, 2008. p. 456.

<sup>346</sup> *Ibid.*, p. 457.

<sup>347</sup> CANÇADO TRINDADE, Antonio Augusto. The merits of coordination of International Courts on Human Rights. **Journal of International Criminal Justice**, v. 2, n. 2, p. 309-312, Jun. 2004.

serviços e ainda fez cair barreiras nos campos das ideias, dos conceitos e das soluções jurídicas<sup>348</sup>. A comunicação entre juízes ocorre de distintas maneiras nas próprias decisões e por variadas formas de diplomacia judicial, com encontros entre os julgadores que podem ser informais ou institucionalizados<sup>349</sup>, como as conferências de todos os tipos. O crescimento do diálogo entre cortes de direitos humanos sugere a formação de um verdadeiro *ius commune* em matéria de direitos humanos em nível universal<sup>350</sup>. O diálogo entre cortes pode ser compreendido de forma mais ampla nas distintas esferas em que é empregado: a) entre cortes nacionais; b) entre cortes internacionais; c) entre cortes internacionais e nacionais. É possível compreendê-lo como mecanismo que contribui para o progressivo desenvolvimento do DIDH, promove integração e coerência normativa em escala global, com certa flexibilidade metodológica, pois não objetiva a uniformidade absoluta, comportando variações de critérios conforme a jurisdição, caso e contexto<sup>351</sup>.

A partir de uma perspectiva de proteção multinível dos direitos humanos, constata-se quatro vertentes do diálogo jurisdicional, a saber: diálogo com o sistema global, através do qual são incorporados parâmetros universais de direitos humanos pelas demais cortes; diálogo entre sistemas regionais, que abrange a chamada europeização do Sistema Interamericano e a interamericanização do Sistema Europeu; o diálogo com as cortes nacionais e o diálogo com a sociedade civil – estes dois últimos, verificados particularmente no Sistema Interamericano pelo controle de convencionalidade e por maior legitimação social, respectivamente<sup>352</sup>.

A influência entre os Sistemas Europeu e Interamericano é notável na literatura, razão pela qual justifica-se a investigação da proteção regional dos direitos humanos em atividades empresariais em perspectiva europeia e interamericana.

<sup>348</sup> BURGORGUE-LARSEN, Laurence; CESPEDES, Nicolas Montoya. O diálogo judicial entre a Corte Interamericana de Direitos Humanos e a Corte Europeia de Direitos Humanos. In: GALINDO, George Rodrigo Bandeira *et al.* (coord.). **Proteção multinível dos direitos humanos**. p. 205. DHES, 2015. Disponível em: [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19771/protecaomultinivel\\_bandeira\\_2014\\_manualpor.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19771/protecaomultinivel_bandeira_2014_manualpor.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 30 out. 2023.

<sup>349</sup> A título exemplificativo, conferir declaração das três Cortes Regionais de Direitos Humanos, firmando compromisso de colaboração entre si: CORTE IDH. CORTE EDH. AFRICAN COURT ON HUMAN RIGHTS AND PEOPLE'S RIGHT. **San José Declaration (II)**. 25-26 May. 2023. Disponível em: <https://www.echr.coe.int/regional-human-rights-courts>. Acesso em: 30 out. 2023.

<sup>350</sup> BURGORGUE-LARSEN, Laurence; CESPEDES, Nicolas Montoya. O diálogo judicial entre a Corte Interamericana de Direitos Humanos e a Corte Europeia de Direitos Humanos. In: GALINDO, George Rodrigo Bandeira *et al.* (coord.). **Proteção multinível dos direitos humanos**. p. 205. DHES, 2015. Disponível em: [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19771/protecaomultinivel\\_bandeira\\_2014\\_manualpor.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19771/protecaomultinivel_bandeira_2014_manualpor.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 30 out. 2023. p. 206.

<sup>351</sup> FERRER MAC-GREGOR, Eduard. What Do We Mean When We Talk about Judicial Dialogue: Reflections of Judge of the Inter-American Court of Human Rights. **Harvard Human Rights Journal**, 30, 2017. p. 89-128.

<sup>352</sup> PIOVESAN, Flávia. Sistema interamericano de direitos humanos: impacto transformador, diálogos jurisdicionais e os desafios da reforma. p. 132. In: PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 9. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 129-144.

Importa acrescentar a relevância do estudo do tema empresas e direitos humanos sob a ótica dos sistemas regionais de direitos humanos. A influência política que exercem em suas respectivas regiões e o arcabouço normativo e jurisprudencial que possuem, reconhecidamente impactam Estados em nível nacional, a orientar legislações e decisões judiciais. Exige maior atenção, contudo, a interlocução do sistema regional com o sistema global, uma vez que contribuições regionais são possíveis e as articulações necessárias para explorá-las podem aprimorar o teor do projeto de instrumento juridicamente vinculante em matéria de direitos humanos e empresas, tanto em obrigações impostas aos Estados, quanto na reparação de vítimas<sup>353</sup>.

#### 4. 1 SISTEMA EUROPEU DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS

O Sistema Europeu de Direitos Humanos passou por muitas transformações desde que foi instituído, há mais de 70 anos, e a compreensão de seu estágio atual é beneficiada pela história de seu desenvolvimento e consolidação. O pós-guerra e as violações massivas de direitos humanos da era Hitler demonstraram a insuficiência da proteção nacional dos direitos humanos, indicaram que a manutenção dos sistemas constitucionais democráticos dependia da garantia dos direitos individuais frente ao uso abusivo do poder e mostraram que os regimes que não respeitam esses direitos também representavam uma ameaça à paz. Todos esses fatores, somados à expansão comunista através da União Soviética, levaram os países europeus à busca da afirmação dos valores ocidentais, ao mesmo tempo que buscavam reconquistar seu espaço

---

<sup>353</sup> De acordo com Ana Cláudia Ruy Cardia Atchabahian: “*Es cierto que el tratado podría aportar elementos ya existentes en el derecho internacional general o en otros tratados para la protección de los derechos humanos. En el caso de la reparación a nivel internacional, el tema ha sido poco discutido, particularmente debido a la voluntad de cada Estado de enfocarse en la protección a través de sus recursos internos. Sin embargo, la pregunta sigue siendo controversial para los Estados, ya que existen jurisdicciones que manifiestan posturas contrarias a la aplicación del derecho penal a las empresas, por ejemplo. El tratado, por lo tanto, podría ser una herramienta para reforzar el compromiso estatal de proteger los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales, ya que sus disposiciones inevitablemente tendrían que combinarse con aquellas ya establecidas en otros tratados específicos, tales como en materia de protección a mujeres, niños y niñas, pueblos indígenas, la prohibición de la discriminación por motivos raciales, prácticas de corrupción, entre otras. En el caso de la reparación a las víctimas de violaciones de derechos humanos, los sistemas regionales (y en particular el sistema interamericano) pueden lograr avances significativos. Como consecuencia, el tratado en cuestión podría alinear-se con los debates más recientes relacionados con la protección a los derechos humanos a nivel regional*”. Cf. ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy Cardia. Reparación integral para víctimas a la luz del tratado sobre empresas y derechos humanos. p. 412. In: CANTÚ RIVERA, Humberto (org.). **El tratado sobre las empresas y los derechos humanos: perspectivas latinoamericanas**. Ciudad de México: Tirant lo Blanch, 2022. p. 393-413.

no cenário internacional - marcado pela Guerra Fria – e prevenir o ressurgimento de regimes totalitários<sup>354</sup>.

Ainda não haviam se passado 5 meses da aprovação da DUDH e em 5 de maio de 1949 foi assinado, em Londres, o Estatuto do Conselho da Europa, tratado que instituiu referida organização intergovernamental, com dez Estados à época (Bélgica, Dinamarca, França, Holanda, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Noruega, Suécia e Reino Unido). A sua sede fica estabelecida em Estrasburgo, na França e a adoção da Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais ocorreu no ano seguinte, em 4 de novembro de 1950, em Roma, na Itália. Com entrada em vigor em 3 de setembro de 1953, a Convenção Europeia de Direitos Humanos (CEDH) foi inicialmente realizada por 8 Estados (Dinamarca, República Federal da Alemanha, Islândia, Irlanda, Luxemburgo, Noruega, Suécia e Reino Unido). O Conselho da Europa (COE) foi uma novidade em termos de sistema internacional de proteção de direitos da pessoa, com instrumentos específicos (a antiga Comissão e a Corte Europeia) e influenciou a formação progressiva de sistemas similares, a exemplo dos órgãos dos tratados em nível mundial, como o Comitê do Direitos Humanos (para o PIDCP) e o Comitê DESC e, em escala regional, o Sistema Interamericano e, posteriormente, o Sistema Africano<sup>355</sup>.

A região alcançada pelo Sistema Europeu de Direitos Humanos pode ser considerada relativamente homogênea, com regimes democráticos e Estado de Direito bem estabelecidos, exceto pelos desafios dos países da Europa central e do Leste Europeu, ainda marcados por democracias e Estado de Direito em estágio de consolidação<sup>356</sup>. Além do vanguardismo na criação de um sistema de proteção de direitos humanos, a partir do Protocolo n. 11 à CEDH, a justicialização dos direitos humanos na Europa inovou entre os sistemas regionais, ao garantir acesso individual à Corte Europeia de Direitos Humanos (Corte EDH), órgão judicial do Sistema Europeu.

Cumprе esclarecer que à CEDH somaram-se os protocolos (ao total de 16 até o ano de 2023), entre os quais o mencionado Protocolo n. 11, responsável por extinguir a antiga Comissão Europeia de Direitos Humanos – cuja competência era investigativa, conciliatória e de submissão de casos perante a Corte EDH. A partir das mudanças inseridas com o protocolo mencionado, a prestação jurisdicional do tribunal de Estrasburgo pode ser acionada mediante petições individuais. Entre os demais protocolos, é válido mencionar o Protocolo n. 13, que

---

<sup>354</sup> LÓPEZ GUERRA, Luiz. **El Convenio Europeo de Derechos Humanos**: Según la jurisprudencia del Tribunal de Estrasburgo. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021. p. 18.

<sup>355</sup> *Ibid.* p. 22.

<sup>356</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional**: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 128-129.

baniu a pena de morte entre os Estados Partes e o Protocolo n. 15, que dispõe sobre a margem de apreciação e princípio da subsidiariedade. Os direitos consagrados na CEDH contemplam mais de 700 milhões<sup>357</sup> de jurisdicionados e a quantidade de membros aumentou de modo significativo após a dissolução da União Soviética<sup>358</sup>.

Além dos protocolos adicionais à Convenção Europeia, o Sistema Europeu conta com numerosos tratados, a ultrapassar a soma de 220 tratados e convenções. Entre todos esses instrumentos, destaca-se a Carta Social Europeia, de 1961, com caráter complementar à CEDH, (cujas disposições referem-se aos direitos civis e políticos). A Carta Social Europeia contém previsões relativas ao direito do trabalho, à educação, à seguridade social e à saúde, isto é, seu âmbito é a proteção dos direitos sociais. A Carta referida foi revisada em 1996 e está em vigor desde 1999. Ela não possui adesão obrigatória, tal como a CEDH e aos membros é permitida uma ratificação “à la carte” de direitos, que comporta maior seletividade dos direitos aos quais os Estados Partes se vinculam (a resistência dos Estados em relação aos direitos sociais não foi exclusividade europeia, pois também foi notada na adoção do PIDESC e foi alvo de muitas reservas em termos de justicialização no Sistema Interamericano, por muito tempo).

O mecanismo de monitoramento da Carta Social Europeia é menos efetivo em relação ao da CEDH (é realizado pelo Comitê Europeu dos Direitos Sociais e baseado em relatórios estatais de autoavaliação). O protocolo adicional de 1995 introduziu um mecanismo de reclamação coletiva, que pode ser apresentada por sindicatos e algumas organizações não governamentais. Não há possibilidade de reclamação individual no mecanismo da Carta Social. Entre as atividades do Comitê Europeu dos Direitos Sociais, vislumbra-se que o seu compêndio de jurisprudência contém interpretações da Carta Social, elaboradas a partir de casos analisados, com temas relacionados à proteção dos direitos humanos em atividades empresariais, tais como proibição à discriminação de qualquer tipo nas relações de trabalho, combate às formas modernas de escravidão e trabalho forçado, inclusive na cadeia produtiva, saúde e segurança no trabalho, proibição ao trabalho infantil (conforme interpretação do artigo 7 da Carta, que dispõe sobre a proteção às crianças), entre outros. Embora não mencione diretamente os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, recomenda medidas preventivas aos Estados Partes da Carta e ao setor privado, tal como a devida diligência<sup>359</sup>.

---

<sup>357</sup> Dados atualizados de acordo com o site oficial do Conselho da Europa, a partir da expulsão da Rússia em 2023.

<sup>358</sup> CARVALHO RAMOS, André de. **Processo internacional de direitos humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 170-171.

<sup>359</sup> De acordo com os comentários ao Artigo 1, da Carta Social Europeia: “*States Parties should take preventive measures such as data collection and research on the prevalence of forced labour and labour exploitation, awareness-raising campaigns, the training of professionals, law-enforcement agencies, employers and vulnerable population groups.*”<sup>320</sup> *States Parties should also, strengthen the role and the capacities/mandate*

Outros instrumentos adotados pelo COE foram a Convenção Europeia para a Prevenção da Tortura e das Penas ou Tratamentos Desumanos ou Degradantes, de 1987, com revisão no ano de 2002, a Carta Europeia das Línguas Regionais ou Minoritárias, de 1992 e em vigor a partir de 1998 e a Convenção Quadro para a Proteção das Minorias Nacionais, adotada em 1995, cujo mecanismo de monitoramento também é baseado em relatórios estatais <sup>360</sup>.

Assim, o Sistema Europeu de Proteção aos Direitos Humanos é articulado a partir da atuação de vários órgãos do COE, quanto aos aspectos político-administrativo e legislativo, tem como marco principal a CEDH e seu órgão judicial é a Corte EDH. Os componentes principais do sistema serão examinados em seu aspecto geral, assim como na correlação que estabelecem com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais, em particular.

#### 4.1.1 O Conselho da Europa

Atualmente, o Conselho da Europa (COE) é o principal órgão a tratar dos direitos humanos no continente europeu. É composto por 46 Estados Partes, incluindo a totalidade dos membros da União Europeia. Em março de 2022, por decisão unânime de todos os membros, a Rússia foi expulsa do COE e deixou de integrar a organização em setembro do mesmo ano. Além dos Estados Partes, o COE conta com países observadores – Canadá, Estados Unidos da América, Israel (observador da Assembleia Parlamentar), Santa Sé, México e Japão. A Convenção Europeia sobre Direitos Humanos (CEDH) foi assinada por todos os Estados Partes do COE <sup>361</sup>.

O objetivo principal do COE é a proteção dos direitos humanos, da democracia e do Estado de Direito. Somente os Estados que aderem a esses três pilares (previstos no preâmbulo

---

*of labour inspection services to enforce relevant labour law on all workers and all sectors of the economy with a view to preventing forced labour and labour exploitation.321 States Parties should also encourage due diligence by both the public and private sectors to identify and prevent forced labour and exploitation in their supply chains.Domestic legislation should include measures designed to force companies to report on action taken to investigate forced labour and exploitation of workers among their supply chains. It should also require that every precaution be taken in public procurement processes to guarantee that funds are not used unintentionally to support various forms of modern slavery.” Cf. COUNCIL OF EUROPE. Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. 2022. p. 51. Disponível em: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>. Acesso em: 27 nov. 2023.*

<sup>360</sup> BINDER, Christina. The European System for The Protection of Human Rights: Balance and Perspectives. p. 373-374. In: BOGDANDY, Armin von; PIOVESAN, Flávia; ANTONIAZZI, Mariela Morales. **Direitos humanos, democracia e integração**: avançando no diálogo constitucional e regional. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. p. 371-394.

<sup>361</sup> São eles: Albânia, Andorra, Armênia, Áustria, Azerbaijão, Bélgica, Bósnia e Herzegovina, Bulgária, Croácia, Chipre, República Checa, Dinamarca, Estônia, Finlândia, França, Geórgia, Alemanha, Grécia, Hungria, Islândia, Irlanda, Itália, Letônia, Liechtenstein, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Mônaco, Montenegro, Holanda, Macedônia do Norte, Noruega, Polônia, Portugal, República da Moldávia, Romênia, San Marino, Sérvia, República Eslovaca, Eslovênia, Espanha, Suécia, Suíça, Turquia, Ucrânia e Reino Unido.



e no artigo 3 do Estatuto do COE) podem tornar-se membros da organização e, conforme o artigo 8 do seu Estatuto, Estados podem ser expulsos caso não cumpram com este compromisso (a exemplo do verificado com a Rússia). Todos os Estados com interesse em aderir ao COE submetem-se ao compromisso de ratificação da CEDH<sup>362</sup> e após isso, não devem adotar no direito interno normas contrárias ao seu texto.

O COE também pretende promover a tomada de consciência, o valor da identidade regional europeia e sua diversidade, criar soluções para as questões atuais da sociedade (tais como discriminação, xenofobia, meio ambiente, genética, entre outros) e desenvolver a estabilidade democrática na Europa, apoiando as reformas políticas, legislativas e constitucionais necessárias<sup>363</sup>.

#### 4.1.1.1 Estrutura

A estrutura do COE contém dois órgãos: o Comitê de Ministros e a Assembleia Parlamentar. O Gabinete Geral do Conselho da Europa é o responsável executivo pela administração geral e completa a sua estrutura<sup>364</sup>.

O Comitê de Ministros é a instância política e com poder decisório dentro da organização, composto pelos ministros de relações exteriores dos Estados Partes, com presidência exercida por um de seus membros em caráter rotatório, em períodos de seis meses. O Comitê de Ministros tem competência para aprovar programas e atividades, estuda e decide sobre as recomendações da Assembleia Parlamentar, adota medidas necessárias para cumprir com os objetivos do COE, controla o cumprimento dos compromissos assumidos pelos Estado e sanciona os descumprimentos, quando necessário. Suas decisões são emitidas em forma de resoluções e declarações, dirigidas aos Estados Partes. É facultado ao Comitê de Ministros solicitar à Corte EDH opiniões consultivas que clarifiquem a interpretação da CEDH e de seus protocolos. Na sua relação com a Corte EDH, sobressai seu dever mais importante de cumprimento e correta execução das sentenças emitidas pelo tribunal.

A Assembleia Parlamentar, por sua vez, é composta por delegações de representantes eleitos ou designados pelos parlamentos de um Estado e representa a soma das forças políticas

---

<sup>362</sup> BINDER, Christina. The European System for The Protection of Human Rights: Balance and Perspectives. p. 372. In: BOGDANDY, Armin von; PIOVESAN, Flávia; ANTONIAZZI, Mariela Morales. **Direitos humanos, democracia e integração: avançando no diálogo constitucional e regional**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. p. 371-394.

<sup>363</sup> CASADEVALL, Josep. **El Convenio Europeo de Derechos Humanos**, El Tribunal de Estrasburgo y su Jurisprudencia. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2012. p. 23.

<sup>364</sup> *Ibid.* p. 23.

dos seus membros. Sua competência é deliberar sobre assuntos atuais, questões sociais e de política internacional e as suas decisões direcionam o Comitê de Ministros, são transmitidas para os parlamentos nacionais e tem função orientadora para os governos dos Estados. A Assembleia Parlamentar possui comissões de trabalho especializadas em diversas matérias e atua como órgão de consulta do Comitê de Ministros. Elege os juizes da Corte EDH, a partir de lista tríplice dos Estados, que são entrevistados pela Sub-Comissão de Assuntos Jurídicos, responsável por emitir uma opinião recomendatória para subsidiar o voto dos parlamentares.

O Secretário Geral é eleito pela Assembleia Parlamentar para um mandato de cinco anos e como chefe da administração, define programas e estratégias anuais de trabalho, propõe o orçamento do COE e é depositário dos instrumentos de assinatura, ratificação ou denúncia das numerosas convenções do Conselho, acordos e seus protocolos. Além disso, tem competência para pedir aos Estados Partes explicações sobre medidas adotadas no direito interno para garantir a aplicação da CEDH (conforme artigo 52 do mencionado tratado).

Em relação à estrutura, válido mencionar que o artigo 59 da CEDH traz a possibilidade de adesão da União Europeia ao instrumento<sup>365</sup>. Observa-se que os 27 países da UE fizeram adesão prévia à CEDH. A União Europeia está em preparação para a assinatura da CEDH, o que culminará na criação de um quadro jurídico europeu comum para mais de 700 milhões de cidadãos<sup>366</sup>.

A União Europeia partilha do mesmo núcleo de valores do Conselho da Europa, como direitos humanos, democracia e Estado de Direito, porém é organização supranacional, por isso, inserida em um processo de integração política e econômica mais profundo, cujo estudo ficou a encargo do Direito Comunitário<sup>367</sup> e mais recentemente, do Direito da União Europeia<sup>368</sup>. Apesar das diferenças, a União Europeia e o Conselho da Europa atuam de forma complementar em assuntos de direitos humanos. A União Europeia possui seu próprio modelo de proteção de direitos humanos, contando com a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia,

<sup>365</sup> CONSELHO DA EUROPA. **Convenção Europeia de Direitos do Homem**. Alterada pelos Protocolos n. 11, 14 e 15. Acompanhada do Protocolo Adicional e dos Protocolos n. 4, 6, 7, 12, 13 e 16. Disponível: [https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention\\_por](https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_por). Acesso em: 27 nov. 2023.

<sup>366</sup> COUNCIL OF EUROPE. **The Council of Europe: Guardian of Human Rights**. A summary. 2023. Disponível em: <https://edoc.coe.int/en/an-overview/6206-the-council-of-europe-guardian-of-human-rights.html>. Acesso em: 2 dez. 2023.

<sup>367</sup> CARVALHO RAMOS, André de. **Direitos humanos na integração econômica**: análise comparativa da proteção de direitos humanos e conflitos jurisdicionais da União Europeia e Mercosul. Rio de Janeiro: Renovar, 2008. p. 51-59.

<sup>368</sup> A diferenciação entre direito comunitário, para referir ao direito prévio à entrada em vigor do Tratado de Lisboa, que conferiu personalidade jurídica à UE e o direito da UE, posterior a esse marco, ocorrido em 2009, é mencionada por Paula Wojcikiewicz Almeida e Rafael Zelesco Barreto. *In: Direito das organizações internacionais*: casos e problemas. Rio de Janeiro: FGV, 2014. p. 54.

proclamada em Nice nos anos 2000 e em vigor desde 1º de dezembro de 2009, que coincide com a entrada em vigor do Tratado de Lisboa. Por isso, a doutrina atual reconhece até mesmo a existência de um sistema europeu *internormativo* de direitos humanos, composto pelos órgãos da CEDH que contempla 46 Estados Partes, pelos 27 Estados Partes da União Europeia e pelos ordenamentos jurídicos dos Estados Partes<sup>369</sup>. Trata-se de um sistema complexo, cujos conflitos jurisdicionais exigem critérios para conferir a melhor proteção para os indivíduos.

A evolução do Sistema de Proteção Europeu de Direitos Humanos, contudo, resultou na solução proposta no Tratado de Lisboa, que foi a adesão *de jure* da União Europeia à Convenção Europeia de Direitos Humanos, uma vez que a Corte EDH buscou afirmação como *primus inter pares* na proteção de direitos humanos na Europa, a partir de jurisprudência na qual compreende que a interpretação de Estrasburgo permite avaliar no caso concreto a proteção dos direitos humanos, não cabendo justificação de aplicação inadequada de normas com base no Direito Comunitário e, mais recentemente, da União. O Protocolo n.14, de 2004, antecipou essa previsão e fez inserir novo parágrafo ao já mencionado artigo 59 da CEDH, que permite a adesão da UE ao seu sistema<sup>370</sup>.

#### 4.1.1.2 A agenda de empresas e direitos humanos em âmbito europeu e a contribuição do Conselho da Europa

A proteção dos direitos humanos em atividades empresariais na Europa foi incumbência mais relacionada à União Europeia que ao Conselho da Europa, até que a adoção dos Princípios Orientadores trouxe mais visibilidade à causa. Anteriormente ao ano de 2011, o desenvolvimento de um quadro político sobre o impacto de empresas sobre os direitos humanos teve um alcance mais restrito, o que começou a mudar a partir de 2009-2010<sup>371</sup>.

Em 2009, a Assembleia Parlamentar adotou a Recomendação n. 1858 sobre empresas militares e a erosão do monopólio do Estado sobre o uso da força. Em 2010, foram adotadas duas resoluções sobre empresas e direitos humanos: Resolução n. 1757, de 27 de setembro de 2010 e a Resolução n. 1936, de 6 de outubro de 2010. Na Resolução n. 1757, fora recomendado, curiosamente, o alinhamento de empresas às Normas da ONU para evitar abusos por parte das empresas. Além disso, foi recomendada a adoção de medidas legislativas para proteger os

---

<sup>369</sup> MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direitos humanos**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 138-139.

<sup>370</sup> CARVALHO RAMOS, André de, *op. cit.*, p. 411-418.

<sup>371</sup> FASCIGLIONE, Marco. Enforcing the Staty Duty to Protect under the UM Guiding Principles on Business and Human Rights: Strasbourg Views. p. 37. *In*: BONFANTI, Angelica (ed.). **Business and Human Rights in Europe: International Law Challenges**. p. 37-47.

direitos consagrados na CEDH e na Carta Social Europeia<sup>372</sup>. A Resolução n. 1936, por sua vez, solicitava ao Comitê de Ministros a preparação de um estudo sobre responsabilidade de empresas com base na jurisprudência da Corte EDH e nas decisões do Comitê Europeu de Direitos Sociais, além do exame sobre a possibilidade de elaboração de um instrumento jurídico complementar, como um protocolo à CEDH em matéria de empresas e direitos humanos<sup>373</sup>. Com a adoção dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, o programa previsto pelas mencionadas resoluções foi reformulado e as propostas anteriores não prosseguiram. Através da Declaração sobre Empresas e Direitos Humanos, de 16 de abril de 2014, do Comitê de Ministros, as diretrizes dos Princípios Orientadores passaram a nortear a matéria no COE, que se propôs a colaborar com a União Europeia para implementar as políticas do Marco Ruggie, convocando os Estados Partes à sua implementação<sup>374</sup>. A Recomendação CM/Rec (2016)3, de 2 março de 2016, também do Comitê de Ministros, completou o esse novo quadro político em empresas e direitos humanos<sup>375</sup>.

A Recomendação CM/Rec (2016)3, de 2016, foi a base de toda a agenda europeia em empresas e direitos humanos no COE. Em seu texto, há recomendações aos Estados Partes para: revisão de legislação nacional para adequação aos Princípios Orientadores, adoção de planos nacionais de ação; suporte a países de terceiro mundo à adoção dos citados princípios; incentivar a adoção da devida diligência<sup>376</sup>; adotar medidas de acesso à justiça, de acordo com a CEDH e outros instrumentos que pertençam ao Sistema Europeu; não adoção da doutrina do *forum non conveniens* e quando necessário, processamento de demandas conforme a jurisdição

<sup>372</sup> COUNCIL OF EUROPE. Parliamentary Assembly. **Resolution 1757 (2010)**. Human Rights and Business. Disponível em: <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17903&lang=en>. Acesso em: 8 dez. 2023.

<sup>373</sup> COUNCIL OF EUROPE. Parliamentary Assembly. **Recommendation 1936 (2010)**. Human Rights and Business. Disponível em: <https://pace.coe.int/pdf/936ee22b121698b3869731d6490126e176e2868ffde04b61c1a275b04751cdef/rec.%201936.pdf>. Acesso em: 8 dez. 2023.

<sup>374</sup> COUNCIL OF EUROPE. Committee of Ministers. **Declaration of the Committee of Ministers on the UN Guiding Principles on business and human rights**. Adopted on 16 April 2014. Disponível em: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectId=09000016805c6ee3](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c6ee3). Acesso em: 08 dez. 2023.

<sup>375</sup> COUNCIL OF EUROPE. Committee of Ministers. **Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member States on human rights and business**. Adopted by the Committee of Ministers on 2 March 2016. Disponível: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectId=09000016805c1ad4](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c1ad4). Acesso em: 8 dez. 2023.

<sup>376</sup> *In verbis*: “III. State action to enable corporate responsibility to respect human rights 20. Member States should apply such measures as may be necessary to encourage or, where appropriate, require that: • business enterprises domiciled within their jurisdiction apply human rights due diligence throughout their operations; • business enterprises conducting substantial activities within their jurisdiction carry out human rights due diligence in respect of such activities; including project-specific human rights impact assessments, as appropriate to the size of the business enterprise and the nature and context of the operation.”. Cf. COUNCIL OF EUROPE. Committee of Ministers. **Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member States on human rights and business**. Adopted by the Committee of Ministers on 2 March 2016. Disponível: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectId=09000016805c1ad4](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c1ad4). Acesso em: 8 dez. 2023.

de necessidade<sup>377</sup>; viabilização de denúncias; atenção especial à proteção dos trabalhadores, das crianças, dos povos indígenas e dos defensores de direitos humanos.

A partir da análise de referidas resoluções, verifica-se que anteriormente aos Princípios Orientadores, o Conselho da Europa posicionava-se de forma mais alinhada para a responsabilização direta de empresas e pretendia uma integração mais profunda a respeito da proteção aos direitos humanos no Sistema Europeu de Proteção aos Direitos Humanos, cogitando a adoção de um protocolo à CEDH ou instrumento jurídico regional a somar a todos às suas convenções e acordos. Entretanto, o texto da Declaração de 2014, que alinhou a política do COE aos Princípios Orientadores, levou a caminhos bem distintos dos iniciais. As leis de devida diligência de diversos países europeus são reflexo das determinações dos Princípios Orientadores e das Recomendações do Comitê de Ministros. Embora a Recomendação CM / Rec (2016)3 pode ser considerada um retrocesso à responsabilização por violações de direitos humanos em atividades empresariais, ela não contém os óbices maiores no tema que surgiram ao longo da negociação do instrumento juridicamente vinculante sobre empresas e direitos humanos no Conselho de Direitos Humanos da ONU.

Em relação à aplicação dos PNAs, como já exposto no capítulo anterior ao tratar da atuação do Working Group on Business and Human Rights da ONU, em análise mais geral, eles ainda falham em representatividade em seu processo de elaboração, falta de especificidade quanto a ações e procedimentos eficazes e possuem lacunas em relação aos mecanismos de acesso à justiça. Em contexto mais específico, a análise dos PNAs no continente europeu comporta três aspectos: uma avaliação mais direcionada quanto à abordagem de alguns países europeus; as ações da União Europeia sobre os Princípios Orientadores que também versam sobre PNAs (lembrando que a UE participa das negociações do tratado sobre empresas e direitos humanos) e a menção às leis de devida diligência em direitos humanos.

---

<sup>377</sup> É o que dispõe a Resolução ao tratar de responsabilidade civil: “34. *Member States should apply such legislative or other measures as may be necessary to ensure that their domestic courts have jurisdiction over civil claims concerning business-related human rights abuses against business enterprises domiciled within their jurisdiction. The doctrine of forum non conveniens should not be applied in these cases.* 35. *Member States should consider allowing their domestic courts to exercise jurisdiction over civil claims concerning business-related human rights abuses against subsidiaries, wherever they are based, of business enterprises domiciled within their jurisdiction if such claims are closely connected with civil claims against the latter enterprises.* 36. *Where business enterprises are not domiciled within their jurisdiction, member States should consider allowing their domestic courts to exercise jurisdiction over civil claims concerning business-related human rights abuses against such a business enterprise, if no other effective forum guaranteeing a fair trial is available (forum necessitatis) and there is a sufficiently close connection to the member State concerned*”. Cf. COUNCIL OF EUROPE. Committee of Ministers. **Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member States on human rights and business**. Adopted by the Committee of Ministers on 2 March 2016. Disponível: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4). Acesso em: 8 dez. 2023.

Em avaliação realizada especificamente em PNAs europeus, oriundos do Reino Unido, Holanda, Dinamarca e Finlândia, conduzido pela European Coalition for Corporate Justice, em 2014, os resultados sugeriram que esses planos estão concentrados em ações passadas, medidas voluntárias, além de mostrarem-se deficientes em medidas prospectivas e regulatórias. Augeinstein considera que os PNAs europeus têm como ponto fraco não conferir tratamento igual aos três pilares dos Guiding Principles, com foco excessivo no segundo pilar, em detrimento da exploração adequada dos deveres estatais e das medidas de remediação – o que torna o método semelhante às abordagens CSR<sup>378</sup>. Apesar das críticas, observa-se que os países europeus mais engajados na adoção de PNAs estão na Europa Ocidental e no Norte da Europa (onde estão os países mencionados no estudo). No Sul da Europa, a liderança das iniciativas foi representada por Espanha e Itália. A Europa Central e o Leste Europeu são as sub-regiões que demonstram um menor progresso em matéria de empresas e direitos humanos<sup>379</sup>.

No mês de outubro de 2011, logo após a adoção dos Princípios Orientadores, a Comissão Europeia elaborou uma comunicação dirigida a outros órgãos da União Europeia, a saber, o Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comitê Económico e Social Europeu e ao Comitê das Regiões sobre sua estratégia de responsabilidade social das empresas para o período de 2011-2014, com apoio aos Princípios Orientadores e com manifesta intenção de implementá-los, tomando as medidas necessárias para manter a harmonia com as demais organizações internacionais, como a ONU e a OCDE. Nesta comunicação da Comissão Europeia, já havia menção aos Planos Nacionais de Ação<sup>380</sup>.

Em 2016, no quinto aniversário de adoção dos Princípios Orientadores, o Conselho da União Europeia (que não se confunde com o Conselho da Europa), emitiu as “Conclusões do Conselho sobre Empresas e Direitos Humanos”, documento que registrou o apoio da organização às iniciativas de responsabilidade empresarial ou CER de outras organizações (OCDE, UNGC e até a conhecida ISO 26000) e trouxe considerações sobre o importante papel do setor privado para os ODS. Ainda, o Conselho valorizou a liderança dos países da UE na adoção de PNAs ou na integração dos Princípios Orientadores em estratégias nacionais de RSC.

---

<sup>378</sup> AUGEINSTEIN, Daniel. Managing Global Interdependencies through Law and Governance: The European Approach to Business and Human Rights. p. 30-31. In: BONFANTI, Angelica (ed.). **Business and Human Rights in Europe: International Law Challenges**. p. 24-33.

<sup>379</sup> Para uma análise das sub-regiões e em cada país, cf. DEBEVOISE&PLIMPTON. **UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10**. The impact of UNGP’s on Courts and Judicial Mechanisms. p.83-86. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/debevoise.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2023. p. 76-123.

<sup>380</sup> COMISSÃO EUROPEIA. **Responsabilidade social das empresas: uma nova estratégia da UE para o período de 2011-2014**. Bruxelas, 25 out. 2011. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681>. Acesso em: 8 dez. 2023.

O Conselho da União Europeia convocou os membros para a elaboração de Planos de Ação em Conduta Empresarial Responsável, a fim de aprimorar a devida diligência e fornecer um quadro político global, com a recordação do papel de liderança que a União Europeia exerceu na adoção de PNAs.

Em 23 de fevereiro de 2022, a Comissão Europeia aprovou sua proposta de Diretiva de Devida Diligência e Sustentabilidade Corporativa<sup>381</sup>, com o objetivo de garantir que companhias identifiquem, previnam ou mitiguem potenciais impactos adversos sobre direitos humanos e meio ambiente. Claire Bright, que participou da elaboração de estudo prévio sobre a devida diligência, observa que impactos sobre direitos humanos e meio ambiente em razão de atividades empresariais têm sido observados inclusive no Norte Global e foram agravados após a pandemia de covid-19, trazendo exemplos de discriminação, trabalho precário no setor hoteleiro, na *gig economy*, indústria têxtil e de migrantes na agricultura<sup>382</sup>. Após a edição dos Princípios Orientadores, muitos Estados instituíram a devida diligência em caráter obrigatório, por legislações domésticas. O pioneirismo é atribuído à Califórnia, com a edição do California Transparency in Supply Chain Act, no ano de 2010. Na região europeia, isso ficou ao encargo do Modern Slavery Act do Reino Unido, em 2015, que primariamente objetivou estabelecer um *legal framework* para combater formas contemporâneas de escravidão, servidão, trabalho forçado ou compulsório e tráfico humano. Para isso, a lei exige a transparência na cadeia de fornecimento, o que deve ser realizado com declarações públicas anuais que informem sobre os esforços na avaliação de riscos, a fim de prevenir abusos nas relações de trabalho e remediá-los, caso venham a ocorrer. O ato normativo em referência estabeleceu o alcance extraterritorial das obrigações de transparência, uma vez que são aplicáveis pelo critério do local da atividade comercial e não com base na localização geográfica da empresa – ou seja, é suficiente que o negócio seja realizado no Reino Unido, mesmo que parcialmente<sup>383</sup>. A lei recebeu críticas por diversos motivos, entre eles, o escopo reduzido em relação aos direitos que visa proteger, as limitações de sanções em caso de descumprimento e a adesão insuficiente das empresas em

---

<sup>381</sup> EUROPEAN COMMISSION. **Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0071>. Acesso em: 8 dez. 2023.

<sup>382</sup> BRIGHT, Claire. Corporate due diligence: history and future prospects. *In*: ABREU, Jorge M.Coutinho; MARTINS, Alexander de Soveral de; DIAS, Rui Pereira. **Dever de devida diligência das empresas e responsabilidade empresarial**. Coimbra: Instituto Jurídico – Faculdade de Direito de Coimbra, 2022. p. 1-11.

<sup>383</sup> ATCHABAHIAN, Ana Claudia Ruy Cardia. **Transterritorialidade: uma teoria de responsabilização de empresas por violações de direitos humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 106-107.

obrigações de transparência – o último levantamento do Reino Unido indicou que 40% de empresas abrangidas nos critérios da lei não cumprem com o deveres nela previstos<sup>384</sup>.

Posteriormente, a França adotou sua própria legislação para proteção de direitos humanos e meio ambiente em atividades empresariais, a Lei sobre Dever de Vigilância Francesa - *Loi n. 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, também conhecida como Lei Rana Plaza, em alusão ao desastre que incentivou sua adoção. Considerada inovadora, porque traz avanços em relação ao modelo de devida diligência majoritariamente adotado, o dever de vigilância consiste na elaboração, divulgação e efetiva implementação do plano de vigilância, que deve conter medidas razoáveis para adequadamente identificar riscos e prevenir graves violações de direitos humanos e liberdades fundamentais, graves danos à saúde, segurança e meio ambiente. A lei é destinada a empresas de grande porte e inclui atividades próprias da empresa, das subsidiárias, controladas, subcontratadas e cadeia de fornecimento<sup>385</sup>. Na hipótese de descumprimento do dever de vigilância, a parte interessada pode demandar indenizações de acordo com o direito civil francês<sup>386</sup>.

Outros exemplos podem ser citados, como a Lei Alemã de Devida Diligência na Cadeia de Suprimento, cuja entrada em vigor aconteceu em 1º de janeiro de 2023 e com aplicação gradativa. Inicialmente destinada a empresas com pelo menos 3.000 funcionários, a partir de 2024, será estendida a empresas com quadros de 1.000 funcionários. É aplicável a empresas instaladas na Alemanha, sejam sede ou filiais, tem alcance sobre filiais de empresas alemãs no exterior e sobre toda a cadeia de fornecimento (sua repercussão externa à Alemanha é maior). Outros países adotaram legislações internas de devida diligência na Europa. Com avanços, mas também alvo de diferentes críticas, as leis de devida diligência padecem com a pouca implementação pelas empresas e para a maioria dos *stakeholders*, é limitada a fornecedores de primeira linha. Parcela significativa das empresas apoia a adoção da devida diligência em nível da UE, pois isso proporcionaria segurança jurídica e padrões equitativos de concorrência. Didier Reynders, Comissário Europeu, firmou o compromisso de apresentar proposta legislativa para

---

<sup>384</sup> BRIGHT, Claire. Corporate due diligence: history and future prospects. *In*: ABREU, Jorge M.Coutinho; MARTINS, Alexander de Soveral de; DIAS, Rui Pereira. **Dever de devida diligência das empresas e responsabilidade empresarial**. Coimbra: Instituto Jurídico – Faculdade de Direito de Coimbra, 2022. p. 1-11. p. 1-11.

<sup>385</sup> Para conferir as repercussões da Lei de Vigilância Francesa, *cf.* DEBEVOISE&PLIMPTON. **UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10**. The impact of UNGP's on Courts and Judicial Mechanisms. p.83-86. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/debevoise.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2023.

<sup>386</sup> LOMÉNIE, Tiphaine Beau de; COSSART, Sandra; MORROW, Paige. From Human Rights Due Diligence to Duty of Vigilance. Taking the French Example to the EU Level. *In*: BONFANTI, Angelica (ed.). **Business and Human Rights in Europe: International Law Challenges**. p. 134-144.



obrigatoriedade da devida diligência. Em março de 2021, uma resolução para um projeto de devida diligência foi aprovada no Parlamento Europeu, que veio a ser substituída pelo Projeto de Diretiva de 2022, que está em discussão<sup>387</sup>. Se aprovada, terá efeito sobre muitos parceiros comerciais da UE e não é possível antever sua repercussão sobre a negociação do tratado sobre empresas e direitos humanos no Conselho de Direitos Humanos da ONU.

#### 4.1.2 Convenção Europeia de Direitos Humanos

A CEDH ocupa posição de centralidade no Sistema Regional Europeu e pode ser considerada seu tratado-regente. Em seu preâmbulo, o instrumento faz referência à DUDH, à finalidade do COE de estreitar os laços entre seus membros, ao valor dos direitos humanos e das liberdades fundamentais como bases da justiça e da paz no mundo, que só podem ser realizados em regimes democráticos e a partir de concepção e respeito comuns quanto aos direitos humanos. Ainda, deixa consignada a intenção de dar garantia à proteção de certo grupo de direitos previstos na Declaração Universal.

A estrutura atual da CEDH possui três partes e um total de 59 artigos<sup>388</sup>. A sua versão original continha 66 artigos, porém o Protocolo n. 11, de 1998 alterou substancialmente a parte relativa ao procedimento no Sistema Europeu e retirou dispositivos relacionados à antiga Comissão Europeia de Direitos Humanos, que foi extinta.

A primeira corresponde ao Título I, denominado Direitos e Liberdades, que compreende os artigos 2º a 18, destinados a assegurar os seguintes direitos, entre outros: direito à vida, proibição da tortura, proibição da escravatura e trabalho forçado, direito à liberdade e segurança, direito a um processo equitativo, princípio da legalidade, direito ao respeito pela vida privada e familiar, liberdade de pensamento, consciência e religião, liberdade de expressão, liberdade de reunião e associação, proibição da discriminação e direito a um recurso efetivo. Esse rol de direitos compõe em essência os direitos civis e políticos.

A segunda parte trata da Corte EDH, também referida como Tribunal Europeu de Direitos do Homem e constitui o Título II, que inicia no artigo 19 e termina no artigo 51. Estabelece a composição do tribunal, competência, o processo perante a corte, dispõe sobre a fundamentação das sentenças e sobre sua força vinculativa e execução, entre outros direitos.

---

<sup>387</sup> BRIGHT, Claire. Corporate due diligence: history and future prospects. *In*: ABREU, Jorge M.Coutinho; MARTINS, Alexander de Soveral de; DIAS, Rui Pereira. **Dever de devida diligência das empresas e responsabilidade empresarial**. Coimbra: Instituto Jurídico – Faculdade de Direito de Coimbra, 2022. p. 1-11. p. 9-11.

<sup>388</sup> CONSELHO DA EUROPA. **Convenção Europeia de Direitos do Homem**. Disponível em: [https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention\\_por](https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_por). Acesso em: 7 dez. 2023.

Os artigos 33 e 34 contêm a previsão de apresentação de demandas pelos Estados Partes (de forma interestatal, isto é, um Estado pode alegar o descumprimento da CEDH por outro Estado e submeter a questão perante a Corte EDH) e por indivíduos, grupos de indivíduos ou organizações não governamentais, respectivamente.

Por fim, o Título III trata das Disposições Diversas, compreendidas entre os artigos 52 a 59, relativas ao inquérito do Secretário-Geral do COE sobre as adequações no direito interno dos Estados Partes (já comentado na seção de estrutura do COE), poderes do Comitê de Ministros, salvaguardas de direitos, renúncia a outras formas de solução de litígios, aplicação territorial, reservas à convenção, denúncia, assinatura e ratificação.

Observa-se que os protocolos à CEDH (até o momento somam 16) gradualmente ampliaram o âmbito substantivo de proteção do instrumento original. Entretanto, nem todos os Estados Partes aderiram aos protocolos. A comparação da CEDH com outros instrumentos internacionais com objetivos similares, tais como o PIDCP e a Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH) revela que o PIDCP possui maior abrangência no que se refere aos direitos de grupos minoritários e ao direito de toda pessoa, em qualquer lugar, ter reconhecida sua personalidade jurídica (art. 16), acrescentando-se também a proibição de apologia ao ódio nacional, racial ou religioso. A CADH pode ser considerada mais abrangente por conter dispositivo sobre os direitos econômicos, sociais e culturais (artigo 26) e garantias judiciais mais extensas (artigo 8). A interpretação dinâmica e evolutiva praticada na Corte EDH, que entende a CEDH como um *living instrument*, têm compensado algumas dessas limitações<sup>389</sup>.

A seguir, serão analisadas possíveis contribuições da CEDH para a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais. A primeira hipótese trata da aplicação da CEDH nas relações entre particulares e a segunda, examina as obrigações extraterritoriais dos Estados de origem das transnacionais e proteção dos direitos humanos ao abrigo da CEDH.

#### **4.1.2.1 A proteção dos direitos humanos nas relações privadas na Convenção Europeia de Direitos Humanos**

De acordo com as disposições da CEDH, as petições individuais apresentadas à Corte EDH devem ser contra um dos Estados Partes da convenção, embora diversos direitos protegidos pela CEDH estejam eminentemente inseridos no âmbito de relações privadas. É o

---

<sup>389</sup> BINDER, Christina. The European System for The Protection of Human Rights: Balance and Perspectives. p. 376. In: BOGDANDY, Armin von; PIOVESAN, Flávia; ANTONIAZZI, Mariela Morales. **Direitos humanos, democracia e integração: avançando no diálogo constitucional e regional**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. p. 371-394.

caso, por exemplo, da proibição e da escravidão e do trabalho forçado, previstos no artigo 4º, do direito ao respeito à vida privada e familiar, previsto no artigo 8º, da liberdade de expressão prevista no artigo 10 e da proibição à discriminação, prevista no artigo 14.

A proteção dos direitos humanos nas relações privadas (isto é, em seu aspecto horizontal) no Sistema Europeu de Direitos Humanos não comporta processamento de demandas de um indivíduo contra outro, mas passa pela análise do dever do Estado em garantir o respeito aos direitos humanos contra violações de terceiros, indivíduos e pessoas jurídicas de direito privado, inclusive empresas. A proteção judicial dos direitos humanos em razão de violações cometidas por particulares só pode ser requerida mediante ajuizamento de demandas contra os Estados, quando estes falham neste dever – por exemplo, quando não adotam medidas legislativas ou ações preventivas para inibir violações de direitos humanos por terceiros, ou quando os Estados são omissos na prestação jurisdicional em âmbito doméstico, em pleitos de reparação<sup>390</sup>. Portanto, está relacionada à responsabilidade internacional do Estado e às obrigações positivas exigidas do Estado para dar efetividade às disposições da Convenção, como explicado:

*It is a logical consequence of the Convention system that such protection of Convention rights in relations between private actors is offered by means of horizontal positive obligations. Article 34 ECHR provides that complaints have to be directed against one of the Convention States. Hence, complaints directed against private actors are incompatible ratione personae with the provisions of the Convention. The practical response to this is to ‘verticalise’ cases that originate from a horizontal conflict at the domestic level. This is, for example, the case when a private actor who had first brought a procedure against another private actor before the domestic courts, complains about State (in)action in relation to this case before the ECtHR, thus rendering it from a ‘horizontal’ case (between private actors) into a ‘vertical’ one (between a private actor and the State)<sup>391</sup>.*

Para compreender melhor a questão, oportuno examinar as obrigações positivas do Estado. De acordo com Loven, as obrigações positivas horizontais são um tipo específico de obrigações positivas. Elas regem as relações entre os indivíduos, enquanto as obrigações positivas verticais regem as relações entre o indivíduo e o Estado. O Estado deve tomar medidas tanto em relação às obrigações positivas horizontais (particular – particular) quanto em obrigações positivas verticais (particular – Estado). As obrigações negativas, diferentemente, exigem uma conduta de abstenção dos Estados<sup>392</sup>. Casadevall elucida que em sua elaboração, a

<sup>390</sup> CLAPHAM, Andrew. **Human Rights in the Private Sphere**. New York: Oxford Press, 2002. p. 92.

<sup>391</sup> LOVEN, Claire. “Verticalised” cases before the European Court of Human Rights unravelled: An analysis of their characteristics and the Court’s approach to them. p. 247. **Netherlands Quarterly of Human Rights**, v. 38, n. 4, 2020. p. 246-263. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0924051920965753>. Acesso em: 8 dez. 2023.

<sup>392</sup> *Ibid.* p. 247.

CEDH foi concebida para garantia de direitos e liberdades sob essa concepção de vertente negativa e contra a manifestação do poder do Estado (ou principalmente, do abuso no exercício de seus poderes). Alguns delineamentos já se faziam presentes na redação do texto sobre uma vertente positiva, mas foi a jurisprudência da Corte EDH que estabeleceu o conceito de obrigações positivas (originalmente através da extinta Comissão e posteriormente e de modo mais amplo pelo próprio Tribunal de Estrasburgo), no início pela interpretação do artigo 8 da CEDH<sup>393</sup>. O autor também explica que as obrigações positivas fazem parte de conceitos autônomos que orientam a interpretação da CEDH pela Corte EDH (tal como a margem de apreciação nacional). De acordo com o autor:

*Pese a que aparezca un reconocimiento explícito de efectos horizontales en las disposiciones convencionales, ni en la jurisprudencia del TEDH [Tribunal Europeo de Derechos Humanos], se puede afirmar que tales efectos se deducen como implícitamente admitidos de una manera indirecta, por la vía de la aplicación del principio de las obligaciones positivas ya comentado en el apartado precedente. En determinadas situaciones el TEDH ha dicho que las obligaciones positivas que incumben al Estado a fin de garantizar los derechos y libertades individuales se extienden hasta la exigencia de declarar ilegalidades y sancionar aquellos actos cometidos por personas privadas que sean contrarios al Convenio [...]*<sup>394</sup>.

Levantamento realizado pela citada autora, indicou que a aplicação da CEDH por violações de direitos humanos cometidas por atores privados é demandada contra Estados na Corte EDH em quatro principais áreas: relações familiares, meio ambiente e seu impacto na vida privada, relações empregador-empregado e publicações difamatórias<sup>395</sup>. No âmbito das relações familiares, o artigo 8 da CEDH é aplicado de forma bastante específica em relação aos laços familiares, para tratar de questões como a obtenção de informações sobre paternidade e condições de nascimento dos indivíduos. A proteção do meio ambiente enquanto elemento correlacionado aos impactos na vida privada, também é fundamentada no artigo 8 da CEDH e sua aplicação ocorre quando atos ou omissões que perturbam o ambiente no qual um indivíduo está inserido são verificadas, tais como aquelas referentes às atividades em aeroportos, resíduos industriais ou poluição sonora provocada por bares ou clubes<sup>396</sup>. Nesta hipótese, atividades

<sup>393</sup> CASADEVALL, Josep. **El Convenio Europeo de Derechos Humanos**, El Tribunal de Estrasburgo y su Jurisprudencia. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2012. p. 148-149.

<sup>394</sup> *Ibid.* p. 157.

<sup>395</sup> LOVEN, Claire. “Verticalised” cases before the European Court of Human Rights unravelled: An analysis of their characteristics and the Court’s approach to them. p. 249. **Netherlands Quarterly of Human Rights** . v. 38(4), 2020. p. 246–263. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0924051920965753>. Acesso em: 8 dez. 2023.

<sup>396</sup> De acordo com as explicações de Luiz Lópes Guerra: “*El Tribunal de Estrasburgo acepta que, si bien no hay en el Convenio un derecho autónomo al medio ambiente (Kyrtatos c. Grecia, 2003), las alteraciones de éste sí pueden suponer afectaciones a derechos concretos del Convenio. Debe, señalarse, desde el principio, que en este respecto el Tribunal ha puesto el acento preferentemente en los derechos reconocidos en el artículo 8 del Convenio, esto es, el derecho a la vida privada y familiar, y el derecho al domicilio, como aquellos derechos que pueden verse comprometidos por la degradación del medio ambiente em cuanto afecte directamente a*

industriais, poluentes ou perigosas são motivo de responsabilidade do Estado quando diretamente envolvam sua ação ou quando o Estado não se revela capaz de regular adequadamente as atividades do setor privado<sup>397</sup>. A proteção dos direitos da CEDH nas relações de trabalho cobre diversos dispositivos, como os relacionados à proibição da escravidão, do trabalho forçado, à vida privada, à discriminação e mesmo liberdade de expressão – são invocados obviamente em situações em que é verificada a chamada escravidão moderna, em casos de dispensa discriminatória motivada por opções religiosas ou políticas e por excessos na vigilância do trabalhador. Quanto às publicações difamatórias, elas ocorrem por conflito entre o direito de um indivíduo à sua vida privada (nos termos do artigo 8º) e o direito de liberdade de expressão de outro indivíduo ou ente privado (artigo 10)<sup>398</sup> – dispositivos importantes para disciplinar condutas de empresas de comunicação, por exemplo.

Como se vê, as demandas relacionadas ao ambiente do entorno e seu impacto na vida privada, às relações empregador-empregado e às publicações difamatórias (estas últimas considerando o papel de empresas de comunicação) podem ter relação com atividades de empresas e comportar proteção da Corte EDH. O'Brien acrescenta outras áreas em que a Corte EDH tem atuado de forma indireta em relação a empresas, dentre as quais merecem atenção os abusos de direitos humanos que ocorrem em hospitais e escolas, bem como questões relacionadas à saúde e segurança no ambiente de trabalho<sup>399</sup>. Todo esse quadro indica que a CEDH é um instrumento que tem relevância para os estudos em empresas e direitos humanos no contexto europeu.

#### 4.1.2.2 Obrigações extraterritoriais dos Estados de origem e impactos empresas transnacionais sobre os direitos humanos na Convenção Europeia de Direitos Humanos

A despeito da importância do estudo dos parâmetros normativos e da jurisprudência no Sistema Regional Europeu de Proteção aos Direitos Humanos, em decorrência da explicada

---

*personas concretas. Há sido en este tipo de casos donde el Tribunal ha tenido la oportunidad de desarrollar su jurisprudencia que viene establecer unos derechos humanos medioambientales.” In: LOPES GUERRA, Luiz. **El Convenio Europeo de Derechos Humanos: Según la jurisprudencia del Tribunal de Estrasburgo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021. p. 209-210.*

<sup>397</sup> LOVEN, Claire. “Verticalised” cases before the European Court of Human Rights unravelled: An analysis of their characteristics and the Court’s approach to them. p. 250-251. **Netherlands Quarterly of Human Rights**, v. 38, n. 4, 2020. p. 246-263. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0924051920965753>. Acesso em: 8 dez. 2023.

<sup>398</sup> *Ibid.* p. 251-252.

<sup>399</sup> O'BRIEN, Claire Methven. **Business and human rights**. A handbook for practioners. Council of Europe: 2018, p. 21. Disponível em: <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7785-business-and-human-rights-a-handbook-for-legal-practitioners.html>. Acesso em: 2 fev. 2022.

*cross-fertilization* entre os sistemas regionais, o que se mostra relevante para o escopo deste trabalho, examinar se há fundamento na CEDH, ou mesmo no Sistema Europeu, para atribuir deveres aos Estados europeus na regulação das atividades de empresas transnacionais que operam no estrangeiro, vai ao encontro dos debates atuais desenvolvidos na negociação do instrumento juridicamente vinculante e do seu objetivo maior, prevenir violações e garantir o acesso adequado à justiça e reparação adequada às vítimas.

A possível aplicação da CEDH para tutela de direitos humanos em atividades empresariais, assim, pode ser analisada sob o prisma das obrigações extraterritoriais dos *Home States* na regulação das atividades realizadas em território estrangeiro, por empresas com sede em sua jurisdição. Claire M. O'Brien, investigou essa questão, considerando que a responsabilidade de Estados de origem europeus ao abrigo da CEDH é uma questão importante e atual. Inúmeras empresas com domicílio na Europa operam em quase todos os países do mundo através de subsidiárias constituídas localmente ou de investimentos. Além disso, os seus impactos sobre os direitos humanos nos *Home States* são bem documentados. Inicialmente, as obrigações estatais previstas nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos foram extraídas das interpretações dos *treaty-bodies* da ONU. Contudo, em momento posterior, acadêmicos consideraram que as obrigações estatais de regulação das atividades de empresas transnacionais em relação aos direitos humanos já estavam previstas na CEDH<sup>400</sup>. Isso fora debatido sob a defesa de que obrigações extraterritoriais de empresas a respeito de direitos humanos incluem o dever dos Estados de controlar atividades de corporações sobre as quais ele exerce influência, independentemente de onde essas corporações operam e que cortes regionais de direitos humanos, como a Corte EDH, afirmam rotineiramente que o “a responsabilidade do Estado é resultado de sua falha em regular adequadamente a conduta de atores privados”, em linha argumentativa muito próxima ao que fora apresentado na seção anterior, das obrigações positivas.

Todavia, a partir de um exame de casos da Corte EDH sobre obrigações positivas dos Estados, O'Brien não encontrou respaldo para essa afirmação (embora esta tenha partido de estudiosos respeitados no assunto). Na análise da autora, a jurisdição em matéria de direitos humanos assemelha-se à jurisdição de Direito Internacional Público, pois está em grande parte atrelada ao território de um Estado. Isso ocorre porque o poder factual sobre os intervenientes e acontecimentos é geralmente um pré-requisito para o cumprimento das obrigações de um

---

<sup>400</sup> O'BRIEN, Claire Methven. Are European Home States of Transnational Corporations Responsible for Their Impacts Abroad Under The ECHR? p. 49. In: BONFANTI, Angélica (ed.). **Business and Human Rights in Europe: International Law Challenges**. New York: Routledge, 2018. p. 48-58.

Estado em matéria de direitos humanos. Isto explicaria, por exemplo, a ampliação do alcance da CEDH (em termos jurisdicionais), originariamente destinada a tutelar todos os residentes nos territórios dos Estados Partes, o que veio a ser estendido para todas as pessoas sob a sua jurisdição, passando a incluir também habitantes não residentes<sup>401</sup>. Por outro lado, a autora demonstra que esse não é um argumento absoluto: excepcionalmente isso pode ser superado. A Corte EDH, conforme análise de *leading cases*, alargou a jurisdição para além das fronteiras dos Estados europeus em situações nas quais os atos ou omissões praticadas fora do território de um Estado foram avaliados quando havia a possibilidade de *controle global e efetivo* sobre o território estrangeiro, quando houvesse autoridade e controle físico sobre indivíduos fora do seu próprio território<sup>402</sup>.

O'Brien prossegue e sustenta que a responsabilidade dos Estados Partes na CEDH no que diz respeito à conduta de terceiros é limitada, pois está sujeita à doutrina das obrigações positivas. Segundo a autora e de acordo com sua amostra de casos, as obrigações positivas só podem ser exigidas do Estado quando este possuir alguma possibilidade de controle ou dever de agir contra atos de terceiros com medidas dissuasivas, como legislação ou medidas operacionais específicas e conhecidas (os casos encontrados pela autora de obrigações positivas fora do território do Estado Parte, ao abrigo da CEDH, tratavam de questões extremas, como situações de conflito militar, vida ou pena de morte). Além disso, ela argumenta que o fato de algumas obrigações positivas exigirem que Estados evitem abusos dos direitos humanos por parte de intervenientes não estatais dentro da sua jurisdição territorial não implica uma obrigação de regular as atividades das empresas transnacionais no estrangeiro<sup>403</sup>. Menciona ainda os problemas de estabelecer a obrigação extraterritorial diante da heterogeneidade da Europa, referindo-se a abusos empresariais cometidos no Leste Europeu, por parte de outros países<sup>404</sup>.

Certamente, a argumentação e as conclusões da autora revelam os limites das disposições da CEDH para uma postura mais protetiva às potenciais vítimas de violações de direitos humanos fora da Europa, considerando-se o papel das empresas transnacionais com sede na região. Em outro trabalho de O'Brien, produzido para o próprio Conselho da Europa, há menção de todos os elementos acima já expostos e direcionamento para que os Estados

---

<sup>401</sup> O'BRIEN, Claire Methven. Are European Home States of Transnational Corporations Responsible for Their Impacts Abroad Under The ECHR? p. 51. In: BONFANTI, Angélica (ed.). **Business and Human Rights in Europe: International Law Challenges**. New York: Routledge, 2018. p. 48-58.

<sup>402</sup> *Ibid.* p. 51.

<sup>403</sup> *Ibid.* p. 55.

<sup>404</sup> *Ibid.* p. 57.

Partes atuem dentro de sua jurisdição para maior coerência política, em linha com os Princípios Orientadores e de acordo com as explicações fornecidas pelo próprio Comitê de Ministros acerca do conceito de jurisdição usado na Recomendação CM/REc 2016 (3). Como se vê:

*Yet, there is every reason, in terms of policy coherence (Section 1.2.5 above), and given the responsibility of corporations themselves to respect human rights (see chapter 2 of this handbook) for states to adopt domestic regulatory measures that promote the prevention and remediation of human rights abuses in the context of business activities abroad. This is indeed the position taken by UNGP 2, cited above, and also reflected by the Council of Europe Recommendation CM/Rec(2016)3, which provides that Member States should: apply such measures as may be necessary to require businesses operating within their territorial jurisdiction to respect human rights; apply such measures as may be necessary to require, as appropriate, business enterprises domiciled within their jurisdiction to respect human rights throughout their operations abroad; encourage and support these business enterprises by other means so that they respect human rights throughout their operations (Appendix, paragraph 13, emphasis added; see also Explanatory Memorandum, paragraph 28). This interpretation is confirmed by the Explanatory Memorandum to the Recommendation CM/Rec(2016)3, which states that, whenever [the Recommendation] refers to the term “jurisdiction”, that term shall have the same meaning as in Article 1 [ECHR] as applied and interpreted by the European Court of Human Rights (paragraph 8)<sup>405</sup>.*

Algumas considerações podem ser feitas para ampliar a compreensão sobre o tema empresas e direitos humanos, obrigações estatais e reparação de vítimas, sob a ótica de um sistema regional de proteção aos direitos humanos e da extraterritorialidade, a partir do que fora acima exposto.

Primeiramente, vale ressaltar que a CEDH preserva elementos que podem sim, contribuir para a proteção dos direitos humanos face a atividades empresariais, sobretudo, em relação às pessoas sob jurisdição dos Estados Partes. Entretanto, como exposto no início da seção sobre sistemas regionais de proteção aos direitos humanos, cada sistema irá refletir sobre seu contexto político, história, tradições e geografia de determinada região, dentro de uma particular institucionalidade – em regra, a Europa não vive o mesmo padrão de violações de direitos humanos constatado na América Latina ou outras regiões do chamado Sul Global. Além disso, mesmo os próprios sistemas de proteção aos direitos humanos possuem reais limitações para comportar toda a complexidade da questão de responsabilização internacional de empresas,<sup>406</sup> mormente na adjudicação e reparação – a primeira, encontrada tanto no Sistema

<sup>405</sup> O'BRIEN, Claire Methven. **Business and human rights**. A handbook for practioners. Council of Europe: 2018, p. 63. Disponível em: <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7785-business-and-human-rights-a-handbook-for-legal-practitioners.html>. Acesso em: 2 fev. 2022.

<sup>406</sup> Sobre as limitações dos sistemas regionais de proteção aos direitos humanos na responsabilização de empresas, tanto por questões institucionais (como a impossibilidade de processamento de demandas contra pessoas jurídicas de direito privado) ou por questões procedimentais (falta de mecanismos para responsabilização direta), cf. GIANNATASIO, Arthur R. C.; NOGUEIRA, Clara S.; BISCAIA, Bruno. Limites na responsabilização internacional de empresas nos sistemas regionais de direitos humanos: o aprendizado



Europeu, quanto no Sistema Interamericano, como se verá. E em termos de reparação, sabe-se que o Sistema Europeu não dispõe de medidas de não-repetição, como o Sistema Interamericano e ainda está sujeito à margem de apreciação nacional na internalização das decisões do Sistema Europeu (o que pode ter seus aspectos positivos, mas também comporta questionamentos).

Por estas razões, abordagens que ampliem as ferramentas para solucionar a sofisticada problemática do respeito aos direitos humanos e a reparação de vítimas são extremamente relevantes. A começar pela hipótese de que a mera aplicação da extraterritorialidade viria a solucionar o dilema de acesso à justiça e conceder um julgamento justo. Ana Cláudia Ruy Cardia Atchabahian elucida a referida questão:

A extraterritorialidade se apresenta como alternativa viável à responsabilização de empresas por violações aos Direitos Humanos quando tais abusos são cometidos em jurisdições alheias àquelas em que se encontram em suas sedes, subsidiárias e terceirizadas. Não obstante, tal desenvolvimento ainda apresenta grande resistência de Estados, empresas transnacionais e entidades de representação comercial,[393] que se valem dos critérios de territorialidade [394] para se imiscuir da obrigação de proteger os Direitos Humanos dos trabalhadores e dos membros das sociedades impactadas na mesma medida em que protegem aqueles que se encontram em suas sedes e principais subsidiárias [...] Apesar de positivamente recepcionada, a extraterritorialidade também se encontra eivada de óbices ao seu efetivo aproveitamento. Isso porque se firma tão somente no aspecto físico-geográfico para estabelecer suas bases de aplicação, considerando que a mudança territorial e, conseqüentemente, jurisdicional e judicial, é suficiente para garantir a concreta responsabilização empresarial por abusos aos direitos dos indivíduos. Ainda que se busque com tal teoria assegurar que os sistemas judiciais de Estados desenvolvidos socioeconomicamente arquem com o dever de julgar as empresas por danos cometidos além das fronteiras de seu território, não há qualquer garantia concreta de que as pessoas jurídicas violadoras de Direitos Humanos serão condenadas, tampouco que eventual condenação seja efetiva se pautada apenas nas regras da nova jurisdição competente, em especial se consideradas questões como regras independentes de nacionalidade da empresa, assim como a impossibilidade de aplicação de sanções às pessoas jurídicas pertencentes a um mesmo grupo econômico [...]<sup>407</sup>

Dessa forma, diante das limitações próprias da extraterritorialidade, oportuno não se adstringir apenas a ela em se tratando de direitos humanos e empresas. Como demonstrado acima, apostar nos sistemas regionais de proteção aos direitos humanos pode levar a caminhos restritivos também. Nesse sentido, conjugar o potencial articulador do possível tratado sobre empresas e direitos humanos, conforme exposto por Cantú Rivera, seria um caminho. Outra possibilidade, consistiria em acrescentar à extraterritorialidade elementos capazes de aprimorar o instituto, com as adaptações necessárias à proteção de vítimas e ao campo empresas e direitos

---

institucional como alternativa. p. 64-70. In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodivm, 2018. p. 53-82.

<sup>407</sup> ATCHABAHIAN, Ana Claudia Ruy Cardia. **Transterritorialidade: uma teoria de responsabilização de empresas por violações aos direitos humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 124-125.

humanos, a fim de apresentar maior viabilidade e efetividade para solucionar a ampla gama de óbices que o tema apresenta.

A partir da premissa de que “uma sociedade que enfrenta problemas globais demanda soluções globais”<sup>408</sup>, bem como partindo do pressuposto de que o Estado se conserva como principal sujeito do Direito Internacional, Cardia Atchabahian propõe agregar novos elementos à extraterritorialidade, conservando seu aspecto positivo, que é a desvinculação da proteção dos direitos humanos de discursos tão somente retóricos dos Estados, com o acréscimo - através de regras de jurisdição - do foro de atuação, obrigando Estados a aplicarem regras internas de proteção e por meio da cooperação jurídica internacional, aplicar as fontes do Direito Internacional (sob a perspectiva de um estágio mais amadurecido da governança global, no qual os diversos atores do cenário internacional são capazes de interagir e alcançar um rearranjo relevante para efetivar direitos e para produção de normas legais e políticas – alcançando uma governança *transversal* de direitos fundamentais). Observa-se que essas regras seriam aplicadas pelos juízes competentes através de uma interpretação transcivilizacional<sup>409</sup>, isto é, admitindo uma pluralidade de culturas, o que se faz propício a repensar o ocidentalismo, estatocentrismo e o legalismo ainda presente no Direito Internacional (de acordo com as observações de Onuma Yasuaki)<sup>410</sup>.

Esse quadro, que ainda comporta outros elementos, sobretudo em uma integração com o Direito Internacional Privado, comporia a *transterritorialidade*, uma teoria de responsabilização de empresas por violações aos direitos humanos<sup>411</sup>. O âmbito da teoria é certamente abrangente e desafiador, porém proporcional às dificuldades do tema e pautada por uma compreensão aprofundada de todos os elementos que precisam ser trabalhados para melhor atuação dos Estados (e conseqüente maior garantia dos direitos humanos das vítimas), ou mesmo, para uma governança global adequada à matéria de direitos humanos e empresas.

A despeito das limitações da CEDH e da interpretação a ela conferida pela Corte EDH em relação à maior atuação dos Estados Partes do COE para prevenir e reparar abusos de

---

<sup>408</sup> ATCHABAHIAN, Ana Claudia Ruy Cardia. **Transterritorialidade**: uma teoria de responsabilização de empresas por violações aos direitos humanos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 145.

<sup>409</sup> *Ibid.* p. 146.

<sup>410</sup> ATCHABAHIAN, Ana Claudia Ruy Cardia. **Transterritorialidade**: uma teoria de responsabilização de empresas por violações aos direitos humanos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 146, *cf.* nota de rodapé n. 454; Ver também: YASUAKI, Onuma. **Direito Internacional em perspectiva transcivilizacional**: questionamento da estrutura cognitiva predominante no emergente mundo multipolar e multicivilizacional do século XXI. Belo Horizonte: Arraes, 2017.

<sup>411</sup> Para uma compreensão mais completa e abrangente da transterritorialidade, *cf.* ATCHABAHIAN, Ana Claudia Ruy Cardia. **Transterritorialidade**: uma teoria de responsabilização de empresas por violações aos direitos humanos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 147-175.

direitos humanos, prossegue-se na investigação do papel do citado tribunal europeu em matéria de empresas e direitos humanos.

#### 4.1.3 Corte Europeia de Direitos Humanos

A Corte Europeia de Direitos Humanos (Corte EDH) é o órgão judicial do Sistema Europeu de Direitos Humanos e funciona como corte única, composta de magistrados eleitos pela Assembleia Parlamentar e em quantidade equivalente ao número de Estados Partes, em um longo mandato de 9 anos, não renovável. Aos juízes compete realizar os juízos de admissibilidade e mérito dos casos. Jean-Paul Costa observa a contribuição extraordinária da Corte EDH para a proteção dos direitos humanos na Europa e, numa análise retrospectiva, atenta para o prestígio inicial que possuía em razão de ter em sua presidência René Cassin, laureado com o prêmio Nobel em 1968 e menciona o reconhecimento da atuação do tribunal pela Fundação Franklin e Eleanor Roosevelt, que lhe concedeu o *Four Freedoms Award*, em 2010<sup>412</sup>.

De acordo com Piovesan, a Corte EDH adota uma principiologia na hermenêutica dos direitos previstos na CEDH, conforme já observado ao tratar-se da interpretação dinâmica e evolutiva. A este, somam-se o princípio da interpretação teleológica, que se refere à busca da realização dos objetivos e propósitos da CEDH, a ser entendido a partir da Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados, que em seus artigos 31 a 33, tratam da boa-fé na interpretação dos tratados, conforme significado conferido aos seus termos de acordo com o contexto, objetivo e propósitos. Há o princípio da interpretação efetiva, que guia a Corte EDH a conferir a maior efetividade possível às decisões. Por fim, cabe citar o princípio da proporcionalidade, que visa o equilíbrio entre as demandas individuais e o interesse geral da comunidade, além de balancear os meios empregados com os objetivos a serem alcançados<sup>413</sup>.

Como já mencionado, a partir do Protocolo n. 11, fora implantado o peticionamento individual à Corte, que a um só tempo, representou enorme avanço e enorme desafio. Enquanto a relevância do Sistema Europeu foi ampliada, a grande judicialização com congestionamento expressivo de casos, uma vez que se trata de tribunal composto por 46 juízes e abrangência de

---

<sup>412</sup> COSTA, Jean-Paul. On the Legitimacy of the European Court of Human Rights' Judgments. **European Constitutional Law Review**, v. 7, 2011, p. 173–182.

<sup>413</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 133-134.

mais de 700 milhões de pessoas<sup>414</sup>, os conflitos jurisdicionais e a efetividade do sistema representam questões preocupantes<sup>415</sup>.

Atualmente, pode observar-se uma crise de legitimidade mais ampla em relação ao Sistema Europeu, com dois tipos de críticas dirigidas à Corte EDH: a crítica política e a crítica jurídica. A crítica política consiste em identificar na função do juiz de referido tribunal, papel de legislador subsidiário alternativo, por alegações de obscuridades em seus métodos de trabalho e deficiência de regulação no estatuto sobre a atuação dos magistrados. Fala-se de ativismo judicial que não condiz com a falta de legitimidade política da função adjudicatória e do *deficit* democrático do qual padece o tribunal referido. A crítica jurídica refere-se à proteção de direitos sociais através da CEDH, o que a tornaria em uma carta social disfarçada. Acrescenta-se a esse segundo grupo de críticas a interpretação evolutiva, que é qualificada como abusiva e o uso da *soft law*, por não ser lei. Por fim, há os que entendem que os direitos humanos no Sistema Europeu são direitos nacionais e não estrangeiros, isto é, contesta-se a universalidade desses direitos. De acordo com o juiz da Corte EDH, Paulo P. Albuquerque, a *soft law* é a fonte mais relevante para cristalização do consenso europeu e do patrimônio comum de valores previstos no preâmbulo da CEDH. Quanto aos direitos sociais, o juiz afirma que o progresso social e econômico está intimamente relacionado ao progresso dos direitos humanos, tal como duas faces de uma única moeda. Contudo, apesar das defesas a todas as críticas feitas à Corte EDH, Albuquerque acredita na necessidade de uma resposta institucional à crise e nas adaptações devidas para aprimorar o funcionamento do referido tribunal<sup>416</sup>.

Em relação aos casos que envolvem empresas e direitos humanos, duas observações preliminares devem ser feitas. A primeira diz respeito à particularidade do Sistema Europeu quanto à participação de empresas na Corte EDH – embora empresas não possam ser demandadas no tribunal, elas podem apresentar suas demandas em direitos humanos, mesmo na condição de pessoas jurídicas, pois há previsão expressa para tanto, nos artigos 1º e 34 da CEDH. A segunda observação é a de que há diversos exemplos de Estados Partes responsabilizados indiretamente por condutas abusivas de empresas contra particulares, com fundamento nos artigos da CEDH, mesmo antes da adoção dos Princípios Orientados sobre Empresas e Direitos Humanos no Conselho de Direitos Humanos da ONU, em 2011. A

---

<sup>414</sup> Dados atualizados de acordo com o site oficial do Conselho da Europa, após expulsão da Rússia em 2023.

<sup>415</sup> CARVALHO RAMOS, André de. **Processo internacional de direitos humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 180.

<sup>416</sup> ALBUQUERQUE, Paulo Pinto de. Prólogo – Em defesa da Corte Europeia de Direitos Humanos. In: CARVALHO RAMOS, André de. **Corte Europeia de Direitos Humanos**. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2021. p. 19-41.

incorporação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos nas decisões da Corte EDH parece incipiente. De acordo com estudo realizado por ocasião do aniversário da primeira década dos Princípios Orientadores, já referenciado neste trabalho, não foram encontradas citações diretas de referidos princípios, embora eles estejam alinhados com o objetivo da Corte EDH em relação aos deveres estatais na área empresas e direitos humanos<sup>417</sup>.

Entre os casos mais citados, destaca-se o caso *López Ostra vs. Spain*, julgado em 09 de dezembro de 1994, no qual a Corte EDH atribuiu responsabilidade à Espanha por sua omissão em permitir uma fábrica desenvolver suas atividades ainda que poluísse de modo nocivo áreas vizinhas, razão pela qual firmou-se entendimento de o Estado demandado não atentou para as obrigações positivas necessárias para a garantia dos direitos da CEDH, uma vez que não atuou para evitar a violação cometida por atores não estatais e não observou o artigo 8º da mencionada convenção<sup>418</sup>.

O direito à privacidade foi objeto de apreciação no caso *Peck v. The United Kingdom*, quando imagens de um circuito de TV instalado no distrito de Brentwood, Essex, Inglaterra, captaram o Sr. Peck em estado agravado de saúde mental, em uma tentativa de suicídio. As gravações do incidente permitiram o acionamento da polícia local e posterior assistência médica ao Sr. Peck. Contudo, imagens do circuito de TV foram compartilhadas por diversas empresas de comunicação, desde jornais locais (como o Brentwood Weekly News e o Yellow Advertiser, até em séries de canais de televisão com grande audiência, como a BBC). Os fatos aconteceram entre 1995 e 1996 e no ano de 2003, a Corte EDH condenou o Reino Unido com base no artigo 8º da CEDH<sup>419</sup>.

Em análise sobre os impactos ambientais, a Corte EDH no caso *Jugheli e Outros v. Georgia*, residentes de um bloco de apartamentos no centro da cidade de Tbilisi queixaram-se a autoridades locais de vapores tóxicos emitidos por uma central térmica próxima ao local de suas residências. A prefeitura local determinou à usina, que não cumpria normas ambientais, que instalasse filtros em suas chaminés para diminuir a poluição do ar provocada, o que não foi

---

<sup>417</sup> DEBEVOISE&PLIMPTON. **UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10**. The impact of UNGP's on Courts and Judicial Mechanisms. p. 83-86. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/debevoise.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2023.

<sup>418</sup> Sobre o caso *López Ostra vs. Espanha* e a tendência de cortes regionais em relacionar direitos humanos já consolidados nos instrumentos internacionais com o meio ambiente, o chamado *greening* dos direitos humanos, Cf. DANESE, Paula Monteiro. O Sistema Interamericano de Direitos Humanos e contribuições para superar o desafio ambiental. p. 86. In: AMARAL JÚNIOR, Alberto do; PIOVESAN, Flávia; DANESE, Paula Monteiro. **50 anos da Convenção Americana de Direitos Humanos: O Sistema Interamericano – Legado, Impacto e Perspectivas**. Salvador: Juspodvm, 2020. p. 75-97.

<sup>419</sup> EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. **Case of Peck v. The United Kingdom**. 28 Jan. 2003. Disponível em: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60898>. Acesso em: 5 dez. 2023.

atendido. Os demandantes reivindicaram indenização da usina e do poder público local, por danos à saúde e bem-estar, porém os tribunais da Geórgia rejeitaram os pedidos. À época da decisão da Corte EDH, um dos demandantes já havia falecido, mas o Estado da Geórgia foi condenado em relação aos demais, com base no artigo 8º da CEDH <sup>420</sup>.

#### 4.2 SISTEMA REGIONAL INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS

A proteção dos direitos humanos no Sistema Regional Interamericano de Proteção aos Direitos Humanos é tão importante quanto desafiadora. A respeito de seu contexto histórico e peculiaridades regionais, verifica-se que há grande exclusão, violência e graves violações de direitos humanos e danos ambientais decorrentes de atividades de empresas transnacionais nas Américas, sobretudo no contexto latino-americano. No aspecto político, observam-se que os regimes democráticos em estágio de consolidação e reminiscências do legado de regimes ditatoriais, da cultura de violência e da impunidade. Há baixa densidade de Estados de Direito e precariedade no respeito aos direitos humanos nos Estados-parte da OEA<sup>421</sup>, ao lado de recorrentes crises econômicas e financeiras. Soma-se a todas as referidas dificuldades, os impactos da pandemia de covid-19, que acentuou vulnerabilidades já existentes.

O quadro normativo de proteção aos direitos humanos na região interamericana tem por base quatro principais diplomas: a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1948), a Carta da Organização dos Estados Americanos (1948), a Convenção Americana de Direitos Humanos, também denominada Pacto de San José da Costa Rica (1969) e o Protocolo Adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos, em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais, também chamado Protocolo de San Salvador, adotado na OEA em de San Salvador, em 17 de novembro de 1988. Referidos instrumentos constituem a base de dois sistemas de proteção, que interagem entre si. O primeiro é o sistema da Organização dos Estados Americanos (OEA), que se vale da própria carta constitutiva da organização e da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem. O segundo sistema é estruturado com base na Convenção Americana de Direitos Humanos, inserido na própria OEA<sup>422</sup>.

---

<sup>420</sup> EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. **Case Of Jugheli and Others v. Georgia**. 13 Jan. 2017. Disponível em: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-175153>. Acesso em: 5 dez. 2023.

<sup>421</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional**: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 151.

<sup>422</sup> CARVALHO RAMOS, André de. **Processo internacional de direitos humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 211.

Esses dois sistemas têm por órgão em comum a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), prevista no capítulo XV, artigo 106 da Carta da OEA e capítulo VII, nos artigos 34 a 51 da Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH). Além disso, o sistema da OEA originou e abrange o sistema instituído pela CADH, por isso, o financiamento deste último é realizado pela própria OEA. Acrescenta-se ainda, que a aplicação das normas do sistema OEA é feita de forma subsidiária ao sistema da CADH e que esse último pode ser compreendido como um compromisso mais denso que alcança um número menor dos Estados da OEA, que aderiram à jurisdição da corte regional destinada à proteção dos direitos humanos na região (apenas 23 Estados aderiram à CADH, entre os 35 Estados da OEA<sup>423</sup>). Como está abaixo explicado:

[...] as regras do primeiro sistema são, subsidiariamente aplicáveis ao segundo, de acordo com o disposto no artigo 29, “b” da Convenção Americana de Direitos Humanos, que dispõe que as obrigações baseadas na Convenção não podem servir de justificativa para a não aplicação de outras normas de proteção de direitos humanos constantes em outros diplomas normativos. Na realidade, temos dois círculos concêntricos: um círculo amplo composto pelo sistema da OEA, com 35 Estados dessa Organização; um círculo menor, composto por 23 Estados, que ratificaram a Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH). Então, os dois sistemas comungam, na essência, da mesma origem, a OEA. A diferença está no compromisso mais denso firmado pelos integrantes do segundo sistema, que conta inclusive com um tribunal especializado em direitos humanos, a Corte Interamericana de Direitos Humanos, como veremos<sup>424</sup>.

A seguir, serão analisados o sistema OEA e o sistema da Convenção Americana de Direitos Humanos em suas particularidades e em suas interconexões, sobretudo quanto ao tema empresas e direitos humanos.

#### 4.2.1 A Organização dos Estados Americanos

A partir da compreensão de que a ordem jurídica contemporânea passa por um processo crescente de uniformização e harmonização em nível global, integrando sistemas jurídicos internacionais com ordens jurídicas nacionais, com fundamento no elemento comum da

---

<sup>423</sup> Atualmente, os seguintes países integram a OEA: Antígua e Barbuda; Argentina; Bahamas; Barbados; Belize; Bolívia; Brasil; Canadá; Chile; Colômbia; Costa Rica; Cuba; Dominica; El Salvador; Equador; Estados Unidos da América; Granada; Guatemala; Guiana; Haiti; Honduras; Jamaica; México; Nicarágua; Panamá; Paraguai; Peru; República Dominicana; Saint Kitts e Nevis; Santa Lúcia; São Vicente e Granadinas; Suriname; Trinidad e Tobago; Uruguai e Venezuela. Observa-se que em 1962, Cuba foi excluída do sistema. Em relação aos Estados que estão sob a jurisdição da Corte Interamericana, atualmente somam 20 Estados, quais sejam: Argentina; Barbados; Bolívia; Brasil; Chile; Colômbia; Costa Rica; Equador; El Salvador; Guatemala; Haiti; Honduras; México; Nicaragua; Panamá; Paraguai; Peru; República Dominicana; Suriname e Uruguai. Trinidad e Tobago e Venezuela denunciaram a CADH e a Nicarágua formalizou seu pedido de saída da OEA em 2021.

<sup>424</sup> CARVALHO RAMOS, André de. **Processo internacional de direitos humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 212.

centralidade da pessoa humana e dos direitos humanos<sup>1</sup>, investigar como a integração jurídica em sede normativa e regional contribuem para a agenda de direitos humanos e empresas em distintos níveis, é necessário. As contribuições da OEA serão investigadas, dada sua relevância para as Américas, tanto em caráter histórico quanto contemporâneo.

A seguir, o histórico, a estrutura e a Carta da Organização dos Estados Americanos, serão examinados. Nesse percurso, procura-se identificar dispositivos normativos e a atuação dos órgãos da OEA que tenham importância para a proteção dos direitos humanos, enquanto elemento integrador da ordem jurídica regional e suas eventuais contribuições para a exploração da atividade econômica socialmente responsável e condizente com a primazia dos direitos humanos.

#### 4.2.1.1 Histórico

A Organização dos Estados Americanos (OEA), criada em 1948, reúne uma largacadeia de instituições interamericanas cuja origem remonta à Primeira Conferência Internacional Americana que aconteceu em Washington, D.C., em 1889. Atualmente, reúne trinta e cinco países do continente americano, do Canadá à Argentina, integrando mais de novecentos milhões de habitantes e com superfície terrestre de mais de quarenta e dois milhões de quilômetros quadrados. Trata-se de espaço no qual coexistem alguns dos países mais ricos, extensos e poderosos do mundo junto com alguns dos mais pequenos e pobres. A região é marcada não apenas pela acentuada desigualdade socioeconômica, mas também pela diversidade cultural, linguística e jurídica dos Estados Partes, que ao longo de mais de um século, com altos e baixos, forjam um mesmo sistema<sup>425</sup>.

A Carta da OEA foi adotada em Bogotá, na Colômbia, na data de 30 de abril de 1948, após a Nona Conferência Internacional Interamericana. A assinatura de referido tratado pelo Brasil ocorreu nesta mesma data<sup>426</sup>. Além do texto original, de 1948, cumpre esclarecer que a Carta da OEA foi reformada pelos seguintes protocolos: "Protocolo de Buenos Aires", assinado em 27 de fevereiro de 1967, na Terceira Conferência Interamericana Extraordinária<sup>427</sup>;

<sup>425</sup> ARRIGUI, Jean Michel. **La OEA y El Derecho Internacional. Introducción**. Editorial Porrúa: México, 2015. *E-book*.

<sup>426</sup> OEA. Departamento De Derecho Internacional. Tratados Multilaterales. Firmas y Ratificaciones. Disponível em: [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-41\\_carta\\_OEA\\_firmas.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA_firmas.asp). Acesso em: 3 maio 2021.

<sup>427</sup> OEA. Departamento de Assuntos Jurídicos Internacionais. **Protocolo de Buenos Aires, de 27 de fevereiro de 1967**. Disponível em: [http://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_B-31\\_Protocolo\\_de\\_Buenos\\_Aires.htm](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-31_Protocolo_de_Buenos_Aires.htm). Acesso em: 5 maio 2021. Assinado pelo Brasil em 27 de fevereiro de 1967, aprovado pelo Decreto Legislativo n. 2, de 29 de janeiro de 1968, ratificado em 3 de abril de 1968, promulgado pelos Decretos n. 66.774, de 24 de junho



"Protocolo de Cartagena das Índias", assinado em 5 de dezembro de 1985, no Décimo Quarto período Extraordinário de Sessões da Assembleia Geral<sup>428</sup>; "Protocolo de Washington", assinado em 14 de dezembro de 1992, no Décimo Sexto período Extraordinário de Sessões da Assembleia Geral<sup>429</sup>; e, pelo "Protocolo de Manágua", assinado em 10 de junho de 1993, no Décimo Nono Período Extraordinário de Sessões da Assembleia Geral<sup>430</sup>.

A origem e a evolução da Organização dos Estados Americanos remontam ao fim do século XIX. Embora referida organização regional tenha nascido apenas em 1948, ela pode ser compreendida como o resultado de uma construção que se iniciou nas primeiras Conferências Americanas e que, de alguma forma, já atuava mesmo antes de sua constituição<sup>431</sup>.

Com a independência das antigas colônias espanholas, os ideais do libertador Símon Bolívar de mimetizar a experiência norte-americana com a criação de uma grande federação de países latino-americanos fracassaram, cedendo espaço ao pan-americanismo do século XIX, com o apoio dos Estados Unidos e com o intuito de fomentar a cooperação entre os Estados americanos<sup>432</sup>. Assim, para dar forma à mencionada cooperação, realizaram-se as conferências pan-americanas - nove grandes encontros do século XIX até a criação da OEA em 1948. A primeira conferência, conforme já citado, foi realizada em Washington entre outubro de 1889 e abril de 1890. As conferências seguintes foram realizadas no México, em 1901; no Rio de Janeiro, em 1906; em Buenos Aires, em 1910; em Santiago, em 1923; em Havana, em 1928; em Montevidéu, em 1933; e em Lima, em 1938. As conferências citadas continham a vontade

---

de 1970 e n. 67.542, de 12 de novembro de 1970, publicados no Diário Oficial da União em 26 de junho de 1970 e 16 de novembro de 1970, respectivamente. Entrou em vigor no plano internacional em 27 de fevereiro de 1970.

<sup>428</sup> OEA. Departamento de Assuntos Jurídicos Internacionais. **Protocolo de Cartagena das Índias, de 5 de dezembro de 1985**. Disponível em: [http://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_A-50\\_Protocolo\\_de\\_Cartagena\\_de\\_Indias.htm](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_A-50_Protocolo_de_Cartagena_de_Indias.htm). Acesso em: 5 maio 2021. Assinado pelo Brasil em 5 de dezembro de 1985, aprovado pelo Decreto Legislativo n. 67, de 16 de setembro de 1988, ratificado em 20 de setembro de 1988 e promulgado pelo Decreto n. 97.559, de 8 de março de 1989, publicado no Diário Oficial da União em 9 de março de 1989. Entrou em vigor no plano internacional em 16 de novembro de 1988.

<sup>429</sup> OEA. Departamento de Assuntos Jurídicos Internacionais. **Protocolo de Washington, de 14 de dezembro de 1992**. Disponível em: [http://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_A-56\\_Protocolo\\_de\\_Washington.htm](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_A-56_Protocolo_de_Washington.htm). Acesso em: 5 maio 2021. Assinado pelo Brasil em 14 de dezembro de 1992, aprovado pelo Decreto Legislativo n. 44, de 11 de abril de 1995, promulgado pelo Decreto n. 2.760, de 27 de agosto de 1998, publicado no Diário Oficial da União em 28 de agosto de 1988. Entrou em vigor no plano internacional em 25 de setembro de 1997.

<sup>430</sup> OEA. Departamento de Assuntos Jurídicos Internacionais. **Protocolo de Manágua, de 10 de junho de 1993**. Disponível em: [http://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_A-58\\_Protocolo\\_de\\_Managua.htm](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_A-58_Protocolo_de_Managua.htm). Acesso em: 05 mai. 2021. Assinado pelo Brasil em 10 de junho de 1993, aprovado pelo Decreto Legislativo n. 98, de 3 de julho de 1995, ratificado em 31 de agosto de 1995, promulgado pelo Decreto n. 2.677, de 17 de julho de 1998, publicado no Diário Oficial da União em 20 de julho de 1998. Entrou em vigor no plano internacional em 29 de janeiro de 1996.

<sup>431</sup> ARRIGHI, Jean Michel. OEA. **Organização dos Estados Americanos**. Trad. Sérgio Bath. Barueri: Manole, 2004. p. 7.

<sup>432</sup> CARVALHO RAMOS, André de. **Processo Internacional de Direitos Humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 212.

americana de estimular a abertura de mercados e de alcançar a cooperação técnica<sup>433</sup>. As Conferências tiveram o condão de aproximar os Estados americanos, facilitando a criação, em 1948, da Organização dos Estados Americanos.

Com efeito, o envolvimento dos Estados Unidos no continente americano despontou após a Guerra Civil Americana (1861-1865), na medida em que referido país se tornou uma potência mundial e aumentou seu interesse nas relações econômicas com a região latino-americana. O período que marcou a transição da hegemonia mundial britânica para a hegemonia mundial norte-americana é exatamente o período em que acontecem os primeiros eventos que ensejariam anos mais tarde a formação da OEA. Nesse período, diversos episódios marcantes foram verificados, como o conflito transfronteiriço entre a Venezuela e a Guiana Britânica (1895-1896). Durante a década de 1930, sob a presidência de Franklin D. Roosevelt, os Estados Unidos alteraram sua política para a América Latina, adotando a chamada “Política da Boa Vizinhança”, com a defesa da não intervenção militar e a cooperação entre os países. Na VII Conferência Interamericana, realizada em 1933, em Montevideu, foi assinado o Pacto de Não Intervenção e Inviolabilidade dos Territórios e, a partir de então, a ideia de resolução pacífica de disputas e mecanismos de consulta passaram a compor as instituições das Américas. De acordo com Herz, a Segunda Guerra Mundial figurou como marco na afirmação da hegemonia estadunidense no continente americano e abriu espaço para remodelar as instituições interamericanas<sup>434</sup>.

O contexto em que citada organização foi criada chama a atenção: em primeiro lugar, pode-se citar a criação das Nações Unidas, pela Carta de São Francisco, de 26 de junho de 1945. Na sequência, houve o período da Guerra Fria<sup>435</sup>. Esse período levou a organização a ser direcionada para a construção da percepção do comunismo como uma ameaça na região. Posteriormente, os mecanismos de proteção de direitos humanos foram contribuições centrais na luta contra as ditaduras e nos processos de democratização pelos quais a região americana passaria na década de 1980<sup>436</sup>. A OEA é a mais antiga organização regional do mundo.

Arrighi observa que a Carta da OEA foi um instrumento negociado amplamente desde 1945. Até mesmo o nome da organização foi objeto de diversas propostas: Pacto Orgânico do

---

<sup>433</sup> CARVALHO RAMOS, André de. **Processo Internacional de Direitos Humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 213.

<sup>434</sup> HERZ, Monica. Carta da OEA. In: MAGNOLI, Demetrio (org.). **História da Paz: os tratados que desenharam o planeta**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2012. p. 331-354.

<sup>435</sup> CARVALHO RAMOS, André de. **Processo Internacional de Direitos Humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 213-214.

<sup>436</sup> HERZ, Monica. **The Organization of American States (OAS): Global governance away from the media**. London and New York: Routledge, 2011. p. 28.

Sistema Interamericano, Carta Orgânica da União Pan-Americana, Carta Orgânica da Comunidade Regional Americana, Pacto da Organização de uma Associação de Nações Americanas foram algumas das sugestões de batismo da organização. Observa-se que esses debates não se reduziam a meras questões terminológicas: “sistema” e “pacto” representavam tendências diferentes – uma detinha-se na regulamentação do relacionamento entre Estados soberanos, sem pretensão de alcançar um superestado; a outra, representava a esperança em uma futura unidade plena. Concordou-se, então, que o termo “organização” era a que não prejudicava e não fechava portas. Em seguida, debateu-se se a organização deveria ser de “Estados americanos” ou “de nações americanas” e descartou-se a opção de “repúblicas americanas”, por excluir outras formas de Estado<sup>437</sup>.

Herz observa que a literatura referente à Organização dos Estados Americanos foi escassa até a década de 1990 e que usualmente a referida organização foi compreendida pela comunidade acadêmica como ineficiente, como um instrumento de política externa dos Estados Unidos ou simplesmente com atuação irrelevante, o que veio a se alterar com o final da Guerra Fria, quando se passou a verificar que a organização estava além da assimetria de poder entre os países que lhe constituem. Para a autora, a OEA exerce na governança global e regional um papel relevante, especialmente no campo da segurança, da promoção e da consolidação da democracia na região. Partindo da compreensão de que a governança orienta condutas e estabiliza expectativas, envolvendo Estados e também uma série de outros atores como organizações intergovernamentais, ONGs, corporações transnacionais e unidades subgovernamentais, Herz expõe iniciativas regionais da OEA não apenas nos já mencionados campos da garantia da segurança e consolidação da democracia, mas também no campo do desenvolvimento econômico, especialmente a partir dos anos 90, com a promoção da cooperação dos países para esse fim. Nessa linha a OEA forneceu suporte técnico para a negociação de uma Área de Livre Comércio nas Américas, em conjunto com o Banco Interamericano de Desenvolvimento<sup>438</sup> e com a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe<sup>439</sup>.

---

<sup>437</sup> ARRIGHI, Jean Michel. OEA. Organização dos Estados Americanos. Trad. Sérgio Bath. Barueri: Manole, 2004. p. 19-20.

<sup>438</sup> Embora integre o Sistema Interamericano, o Banco Interamericano para o Desenvolvimento (BID), criado em 1959, não é um organismo especializado da OEA. Seus objetivos principais são a aceleração do desenvolvimento econômico, individual ou coletivo dos seus membros em desenvolvimento. Além dos países membros da OEA, o BID é também integrado por Estados não americanos como Japão, Israel, China, Alemanha, Reino Unido e outros. Cf. ARRIGHI, Jean Michel. OEA. **Organização dos Estados Americanos**. Barueri: Manole, 2004. p. 57.

<sup>439</sup> No texto da autora: “*Governance is understood here as a social practice that guides and restrains behavior, stabilizing expectations, even when the authority and formal obligations specific to government are absent. It may involve states, but also an array of other actors such as intergovernment organizations, NGOs,*

Em sessão especial da Assembleia Geral na Cidade do México, em 1994, foi apresentada a ideia de desenvolvimento integral, princípio amplo que inclui questões sociais e econômicas, com base nos princípios da economia de mercado e da democracia liberal. Na década seguinte, a tônica do desenvolvimento e do combate à pobreza se tornaram mais claros, com o estabelecimento de uma Secretaria Executiva para o Desenvolvimento Integral, que apoiou projetos nos campos da cultura, educação, ciência, turismo, trabalho, desenvolvimento sustentável, meio ambiente e comércio. Essa iniciativa forneceu suporte nas áreas política e científica, bem como a organizações internacionais e não governamentais, com impacto na área social, alcançando, no período compreendido entre 1997 e 2007, a alocação de 26% dos recursos da organização na área da educação e 22% no campo da ciência e tecnologia<sup>440</sup>.

A despeito das conquistas advindas pela adoção da Carta da OEA, há ainda a perspectiva crítica sobre os mecanismos e limitações da OEA. Herz aponta que a OEA está envolvida com um número maior de atividades que afeta a vida dos cidadãos e que embora os representantes dos governos na OEA sejam democraticamente eleitos e que a OEA tenha incorporado a participação de organizações não governamentais em seus projetos, os seus procedimentos, políticas adotadas e debates ainda não chegam ao conhecimento da maioria dos cidadãos – assim, o déficit democrático frequentemente associado às organizações internacionais também seria uma questão para a OEA<sup>441</sup>.

A Organização dos Estados Americanos representa avanços na integração regional, notadamente no campo da manutenção da paz, da promoção dos direitos humanos, da democracia e do desenvolvimento social e econômico. Sua configuração é dinâmica e busca se adaptar aos diferentes contextos nos quais está inserida, tanto do ponto de vista histórico, quanto internacional, isto é, em sua interface com o sistema onusiano e com outras regiões e Estados do globo. Desde sua criação, há 75 anos, seus desafios passaram principalmente por se firmar como um instrumento para a garantia da segurança da região, para superar os regimes ditatoriais da América do Sul, promover e garantir os direitos humanos na região de maior desigualdade e violência do planeta e nos próximos anos.

Embora ainda tenha grandes limitações como a influência desproporcional dos Estados

---

*transnational corporations, and sub-governmental units. It can develop in different times (during a meeting in Davos, a six-month mandate of a peace operation, or a few decades of organization life) and spaces (local, national, regional or international) and tends today to become more fragmented and heterogenous". In: HERZ, Monica. **Organisation of American States (OAS): global governance away from the media.** Routledge: London and New York, 2011. p. 1-2.*

<sup>440</sup> HERZ, Monica. **Organisation of American States (OAS): global governance away from the media.** Routledge: London and New York, 2011. p. 20.

<sup>441</sup> *Ibid.* p. 95.

Unidos e Canadá sobre a região e um financiamento que não corresponde à sua relevância para a população latino-americana, especialmente na seara de proteção dos direitos humanos, a OEA pode ser compreendida como uma conquista, que merece ser valorizada, reconhecida e aprimorada.

#### 4.2.1.2 Estrutura

A Organização dos Estados Americanos constitui um organismo regional dentro das ONU (artigo 1) <sup>442</sup>. Nas disposições de sua carta constitutiva, verifica-se que a organização possui escopo amplo, que engloba a proteção dos direitos humanos, a garantia da paz e da segurança, a solução pacífica de controvérsias, a promoção e a consolidação da democracia representativa, além do desenvolvimento social e econômico e a erradicação da pobreza<sup>443</sup>.

A Carta da OEA estabelece como princípios da organização o Direito Internacional como norma de conduta em suas relações recíprocas, a boa-fé como condutora das relações dos Estados entre si, a solidariedade entre os Estados americanos, a não intervenção e a eliminação da pobreza. Em relação à condição de membro, o artigo 9 do mencionado diploma prevê a suspensão do exercício do direito de participação nas sessões da Assembleia Geral, da Reunião de Consulta, dos Conselhos da Organização e das Conferências Especializadas, bem como de outros órgãos, quando governo que tenha sido democraticamente constituído seja deposto pela força, o que corrobora o compromisso da Organização com a defesa da democracia. Além disso, repudia-se a intervenção direta ou indireta de um Estado em assuntos internos ou externos de outro Estado e preconiza-se a inviolabilidade do território, não podendo este ser objeto de ocupação militar de outro Estado Parte, nem de outras medidas de força,

---

<sup>442</sup> Nesse ponto, importa esclarecer a respeito da relação entre a OEA e a ONU: “O parágrafo [do artigo 1º] termina dizendo que a OEA é um organismo regional que atua no âmbito das Nações Unidas. Na Carta há várias outras referências à relação entre a OEA e a ONU (§6º do Preâmbulo e art. 131) que reafirmam essa vinculação. De seu lado, a Carta das Nações Unidas faz referência aos organismos regionais no concernente à legítima defesa e à manutenção da paz e da segurança internacionais, dando preeminência ao sistema universal sobre o regional [...] isso não significa, porém, que a OEA seja para todos os efeitos e em todas as suas atividades uma Organização sujeita às Nações Unidas. Não se trata de um organismo especializado do Sistema das Nações Unidas, não está subordinada à Assembleia Geral da ONU nem está vinculada orçamentariamente à organização universal, com a qual atua de forma coordenada e, em alguns casos, possivelmente subordinada – por exemplo, no que diz respeito à manutenção da paz e da segurança internacionais. Em todos os outros campos, a OEA funciona com independência. Cf. ARRIGHI, Jean Michel. **OEA**. Organização dos Estados Americanos. Barueri: Manole, 2004. p.34-35.

<sup>443</sup> **OEA. Carta da Organização dos Estados Americanos**. Subscrita em Bogotá em 1948 e reformada pelo Protocolo de Buenos Aires em 1967, pelo Protocolo de Cartagena de Índias em 1985, pelo Protocolo de Washington em 1992 e pelo Protocolo de Managuá em 1993. Disponível em: [https://www.oas.org/dil/port/tratados\\_A-41\\_Carta\\_da\\_Organiza%C3%A7%C3%A3o\\_dos\\_Estados\\_Americanos.pdf](https://www.oas.org/dil/port/tratados_A-41_Carta_da_Organiza%C3%A7%C3%A3o_dos_Estados_Americanos.pdf). Acesso em: 16 jun. 2021.

qualquer que seja o motivo.

Para compreensão da OEA, importa conhecer a relevância que desenvolvimento integral tem para a organização. Em seu diploma constitutivo, os artigos 30 a 52 disciplinam o tema. O artigo 33 estabelece que “[o] desenvolvimento é responsabilidade primordial de cada país e deve constituir um processo integral e continuado para a criação de uma ordem econômica e social justa que permita a plena realização da pessoa humana e para isso contribua”. O artigo 35 traz dever muito significativo para as desigualdades socioeconômicas que existem na região americana, qual seja, o dever de Estados membros absterem-se do exercício de políticas e práticas que tenham efeitos adversos sobre o desenvolvimento de outros Estados membros. O artigo 36, por sua vez, trata de atores da iniciativa privada diretamente relacionados ao desenvolvimento: as empresas transnacionais e o investimento privado estrangeiro, sujeitando-os à legislação e à jurisdição dos tribunais nacionais competentes dos países receptores, bem como aos tratados e convênios internacionais dos quais estes sejam parte, e devem ajustar-se à política de desenvolvimento dos países receptores. Outrossim, o artigo 45, ao tratar da ordem social justa, acompanhada de desenvolvimento econômico e de verdadeira paz, elenca entre os esforços necessários para alcançá-la, um funcionamento dos sistemas de administração pública, bancário e de crédito, de empresa, e de distribuição e vendas, em harmonia com o setor privado, para atender às necessidades e interesses da comunidade, o que está significativamente relacionado às obrigações de Estados e empresas em relação aos direitos humanos<sup>444</sup>.

Os órgãos da OEA estão descritos a partir do artigo 53 do seu tratado constitutivo. A Assembleia Geral é o seu órgão supremo e nos termos do artigo 54 tem como principais atribuições: decidir a ação e a política geral da Organização, determinar a estrutura e funções de seus órgãos e considerar qualquer assunto relativo à convivência dos Estados americanos; estabelecer normas para a coordenação das atividades dos órgãos, organismos e entidades da Organização entre si e de tais atividades com as das outras instituições do Sistema Interamericano; fortalecer e harmonizar a cooperação com as Nações Unidas e seus organismos especializados; promover a colaboração, especialmente nos setores econômico, social e cultural, com outras organizações internacionais cujos objetivos sejam análogos aos da Organização dos Estados Americanos; aprovar o orçamento-programa da Organização e fixar as quotas dos Estados membros; considerar os relatórios da Reunião de Consulta dos Ministros das Relações Exteriores e as observações e recomendações que, a respeito dos relatórios que devem ser apresentados pelos demais órgãos e entidades, lhe sejam submetidas pelo Conselho

---

<sup>444</sup> CIDH. **Empresas y derechos humanos**: estándares interamericanos. 1 nov. 2019. p. 45. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>. Acesso em: 1 mar. 2023.

Permanente, bem como os relatórios de qualquer órgão que a própria Assembleia Geral requeira; adotar as normas gerais que devem reger o funcionamento da Secretaria Geral; e, aprovar seu regulamento e, pelo voto de dois terços, sua agenda.

A Reunião de Consulta dos Ministros das Relações Exteriores deverá ser convocada para tratar de problemas de natureza urgente e de interesse dos Estados membros e servirá como órgão consultivo.

Os Conselhos da Organização são dois: o Conselho Permanente da Organização e o Conselho Interamericano de Desenvolvimento Integral, que dependem diretamente da Assembleia Geral. Destaca-se entre as atribuições do Conselho Permanente, a prevista no artigo 84, que estabelece a função deste órgão de velar pela manutenção das relações de amizade entre os Estados membros e ajudar de maneira efetiva na solução pacífica de suas controvérsias. O Conselho Interamericano de Desenvolvimento Integral, por sua vez, tem como finalidade promover a cooperação entre os Estados americanos, para obter seu desenvolvimento integral, contribuindo para a eliminação da pobreza crítica, conforme consignado no Capítulo VII da Carta da OEA, no que se refere aos campos econômico, social, educacional, cultural, científico e tecnológico.

À Comissão Jurídica Interamericana incumbe o papel de atuar como corpo consultivo da Organização em assuntos jurídicos; promover o desenvolvimento progressivo e a codificação do direito internacional; e estudar os problemas jurídicos referentes à integração dos países em desenvolvimento do continente, bem como a possibilidade de uniformizar suas legislações no que parecer conveniente (artigo 99)<sup>445</sup>.

A função da Comissão Interamericana de Direitos Humanos está contida no artigo 106, que lhe incumbem o papel de promover o respeito e a defesa dos direitos humanos e servir como órgão consultivo da Organização em tal matéria. Ainda, o dispositivo mencionado previu a elaboração de uma convenção interamericana sobre direitos humanos, para disciplina sobre a estrutura, a competência e as normas de funcionamento da referida Comissão, bem como as dos outros órgãos encarregados de tal matéria (que culminou com a adoção da CADH).

---

<sup>445</sup> A Comissão Jurídica Interamericana tem origem na Junta Internacional de Jurisconsultos, de 1906. Na Carta da OEA de 1948 esse órgão passou a se chamar Conselho Interamericano de Jurisconsultos e, a partir de 1967, com o Protocolo de Buenos Aires, passou a ser denominada Comissão Jurídica Interamericana. Conforme artigo 101 da Carta, é integrada por 11 juristas, cada qual com mandato de 4 anos, eleitos a título individual e que, portanto, não representam o interesse de nenhum país em particular, mas sim os da comunidade interamericana como um todo. Por isso, é possível que um membro opine contrariamente à posição defendida pelo governo do qual é cidadão. Sua sede é no Rio de Janeiro e entre suas várias contribuições, podem ser mencionadas sua atuação na preparação do Código Bustamante de Direito Internacional Privado, à Convenção Americana sobre Direitos Humanos e a outras convenções interamericanas. Cf. ARRIGHI, Jean Michel. OEA. **Organização dos Estados Americanos**. Barueri: Manoele, 2004. p. 49-50.

Em síntese, a Secretaria Geral é o órgão central e permanente da Organização dos Estados Americanos. Tem sede em Washington, D.C. e exerce as funções que lhe são atribuídas pela Carta e outros tratados interamericanos. Ademais, cumpre os encargos de que for incumbida pelos seguintes órgãos: Assembleia Geral, pela Reunião de Consulta dos Ministros das Relações Exteriores e pelos Conselhos (conforme artigo 107 da Carta da OEA).

Os Organismos Especializados Interamericanos são organismos intergovernamentais estabelecidos por acordos multilaterais com determinadas funções em matérias técnicas de interesse comum para os Estados americanos. Possuem ampla autonomia técnica, mas devem levar em conta as recomendações da Assembleia Geral e do Conselho<sup>446</sup>.

#### 4.2.1.3 Responsabilidade social corporativa, empresas e direitos humanos na OEA

A despeito da repercussão maior que as abordagens responsabilidade social corporativa e empresas e direitos humanos têm recebido, o tema já é tratado pela Assembleia Geral da OEA desde 2001. Através de resoluções de caráter recomendatório, os Estados Partes recebem orientações e são convocados, assim como incentivados, a promoverem a responsabilidade social corporativa e as diretrizes, iniciativas e princípios adotados em outros fóruns internacionais, que têm sido reconhecidas e recomendadas pela organização,<sup>447</sup> ainda que esta não tenha estabelecido inicialmente uma regulamentação específica, seja voluntária ou vinculante<sup>448</sup>. A somar com o trabalho da Assembleia Geral, as conferências interamericanas

<sup>446</sup> Esses organismos são os seguintes: a Organização Panamericana de Saúde, criada em 1902, cuja sede é em Washington e que também funciona como escritório regional da Organização Mundial da Saúde; o Instituto Interamericano da Criança, criado em 1924, cuja sede é em Montevideu; o Instituto Interamericano de Geografia e História, criado em 1928, com sede na Cidade do México; a Comissão Interamericana de Mulheres (CIM), encarregada de supervisionar os trabalhos da Organização para promover a igualdade de gênero na região, com sede em Washington; o Instituto Indigenista Interamericano, criado em 1940, com sede na Cidade do México; o Instituto Interamericano de Cooperação para a Agricultura, criado em 1942, com sede em San José da Costa Rica; a Comissão Interamericana para o Controle do Abuso de Drogas (CICAD), criada em 1986, com sede em Washington e a Comissão Interamericana de Telecomunicações (CITEL), criada em 1994 e também sediada em Washington.

<sup>447</sup> OEA. Comité Jurídico Interamericano. Departamento de Derecho Internacional. **Responsabilidad social de las empresas en el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas**. Primer Informe [CJI/doc.436/13]. Presentado por el Doctor Fabián Novak Talavera no 83º Período Ordinario de Sesiones, realizados en 5-9 agosto 2013, Rio de Janeiro, Brasil. 28 jun. 2013. Disponível em: [https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-doc\\_436-13.pdf](https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-doc_436-13.pdf). Acesso em: 8 dez. 2023. p. 2-5.

<sup>448</sup> Conforme explicado: “*En síntesis, la responsabilidad social empresarial ha venido siendo materia de preocupación por parte del organismo hemisférico, que si bien no ha llegado a establecer una regulación propia de carácter vinculante o recomendatoria al respecto, ha asumido como válidas las directrices, principios e iniciativas que se han venido postulando en otros foros internacionales, recomendando su implementación por parte de los países miembros de la OEA. Asimismo, ha mostrado especial preocupación para que las pequeñas y medianas empresas también se incorporen a la tendencia de llevar adelante una política de responsabilidad social empresarial, en particular, en el ámbito de los derechos humanos y el medio ambiente. Finalmente, la OEA ha venido desarrollando algunos estudios sobre el tema, los mismos que han sido puestos a disposición de los Estados para su conocimiento y acción.*”. In: OEA. Comité Jurídico



promovidas pelo *Fondo Multilateral de Inversiones del Banco Interamericano de Desarrollo* (BID), desde o ano de 2002, foram organizadas periodicamente, com realização de conferências em nível interamericano sobre responsabilidade social das empresas, como consequência do mandato da *III Cumbre de las Américas*, celebrada em Quebec, em abril do ano de 2001<sup>449</sup>.

Além das resoluções da Assembleia Geral e das conferências interamericanas promovidas pelo BID, as práticas nacionais em relação à responsabilidade social de empresas já eram respaldadas por diretrizes internacionais como o Pacto Global, a *Declaración MNE* da OIT, as *Diretrizes* da OCDE e a ISO 26000, por exemplo. Legislações e ações dos Estados Parte foram levantadas por toda a América Latina. Casos de boas práticas empresariais foram mapeados em diversas empresas da região, assim como exemplos de práticas negativas que chegaram à Comissão Interamericana e na Corte Interamericana de Derechos Humanos já eram conhecidos desde o ano de 1985, no caso do povo Yanomami vs. Brasil na Comissão Interamericana<sup>450</sup>.

A partir de 2013, por atuação do Departamento de Derecho Internacional da Comissão Jurídica Interamericana, foram publicados informes com os primeiros estudos sistematizados sobre o desenvolvimento do tema responsabilidade social empresarial, a fim de subsidiar a elaboração de um guia de princípios na matéria, à semelhança de trabalhos desenvolvidos em outras organizações internacionais. Assim, como resultado dessa pesquisa abrangente no

---

Interamericano. Departamento de Derecho Internacional. **Responsabilidad social de las empresas em el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas**. Primer Informe [CJI/doc.436/13]. Presentado por el Doctor Fabián Novak Talavera no 83º Período Ordinario de Sesiones, realizado en 5-9 agosto 2013, Rio de Janeiro, Brasil. 28 jun. 2013. Disponível em: [https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-doc\\_436-13.pdf](https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-doc_436-13.pdf). Acesso em: 8 dez. 2023. p. 4-5.

<sup>449</sup> Sobre o caráter dessas conferências, cabe acrescentar: “*En estas reuniones en las que participan autoridades, especialistas, empresarios, estudiantes e instituciones dedicadas a la temática, se presentan diversas ponencias sobre diferentes tópicos de la responsabilidad social empresarial, buscando en todo momento resaltar los beneficios que se derivan para la sociedad y para la propia empresa de la aplicación de una política de responsabilidad social, sin desconocer por ello las limitaciones y dificultades que se presentan en la región para su cabal implementación, y las formas de superarlas. Si bien que de estas conferencias interamericanas tampoco han surgido regulaciones vinculantes o voluntarias, ellas han servido para nutrir de información a los países de la región así como para conocer trabajos estadísticos y de campo, que han sido tomados en cuenta por los países participantes para llevar adelante su propia regulación interna en materia de responsabilidad social empresarial, como veremos en el siguiente punto. Asimismo, han estimulado la celebración de otros eventos nacionales e internacionales y han contribuido a la adopción de prácticas responsables al interior de las empresas*”. In: OEA. Comité Jurídico Interamericano. Departamento de Derecho Internacional. **Responsabilidad social de las empresas em el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas**. Primer Informe [CJI/doc.436/13]. Presentado por el Doctor Fabián Novak Talavera no 83º Período Ordinario de Sesiones, realizados en 5-9 agosto 2013, Rio de Janeiro, Brasil. 28 jun. 2013. Disponível em: [https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-doc\\_436-13.pdf](https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-doc_436-13.pdf). Acesso em: 8 dez. 2023. p. 5.

<sup>450</sup> OEA. Comité Jurídico Interamericano. Departamento de Derecho Internacional. **Responsabilidad social de las empresas em el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas**. Primer Informe [CJI/doc.436/13]. Presentado por el Doctor Fabián Novak Talavera no 83º Período Ordinario de Sesiones, realizados en 5-9 agosto 2013, Rio de Janeiro, Brasil. 28 jun. 2013. Disponível em: [https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-doc\\_436-13.pdf](https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-doc_436-13.pdf). Acesso em: 08 dez. 2023. p. 15.

âmbito da OEA, foram publicados o Primeiro e o Segundo *Informe sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y Medio Ambiente en las Américas*, nos anos de 2013 e 2014<sup>451</sup>, respectivamente.

No Segundo Informe, de 2014, a partir das características da RSC (RSE, no documento) na região americana e com base em diversos instrumentos de organizações de caráter universal ou regional, fora apresentado em anexo, um *Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en las Américas*,<sup>452</sup> com propósito orientador e caráter recomendatório para os países da região. Este guia contém 18 princípios gerais, listadas pelas letras de *a* até *r*, com a peculiar característica de possuir recomendações majoritariamente destinadas a empresas, a fim de prevenir impactos aos direitos humanos e meio ambiente, reforçar boas práticas e estimular a colaboração em mecanismos de reparação, entre outros. Aos Estados, as principais recomendações foram de fiscalização, com algumas considerações tímidas sobre reparação<sup>453</sup>. O Segundo Informe e o Guia de Principios anexo, foram aprovados pela Resolução do Comitê Interamericano CJI/ RES. 205 (LXXXIV/14), de 13 de março de 2014<sup>454</sup>.

<sup>451</sup> OEA. Comité Jurídico Interamericano. Departamento de Derecho Internacional. **Responsabilidad social de las empresas en el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas**. Segundo Informe [CJI/doc.449/14 rev.1 corr.1]. Presentado por el Doctor Fabián Novak Talavera no 84º Período Ordinario de Sesiones, realizados 10-14 marzo 2014. Rio de Janeiro, Brasil. 24 feb. 2014. Disponível em: [https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/cji-doc\\_449-14\\_rev1\\_corr1.pdf](https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/cji-doc_449-14_rev1_corr1.pdf). Acesso em: 08 dez. 2023.

<sup>452</sup> OEA. Comité Jurídico Interamericano. Departamento de Derecho Internacional. **Responsabilidad social de las empresas en el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas**. Segundo Informe [CJI/doc.449/14 rev.1 corr.1]. Presentado por el Doctor Fabián Novak Talavera no 84º Período Ordinario de Sesiones, realizados 10-14 marzo 2014. Rio de Janeiro, Brasil. 24 feb. 2014. Disponível em: [https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/cji-doc\\_449-14\\_rev1\\_corr1.pdf](https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/cji-doc_449-14_rev1_corr1.pdf). Acesso em: 8 dez. 2023. p. 25-26.

<sup>453</sup> Como se vê a partir do item “j”: “*Las empresas y los Estados donde estas operan, deben fortalecer respectivamente, los sistemas internos y externos de seguimiento, fiscalización y control del cumplimiento de los derechos laborales, de los derechos humanos y de la protección del medio ambiente. Esto implica, necesariamente, que los Estados implementen políticas eficientes de fiscalización y supervisión de las empresas en el desarrollo de sus actividades como también que las propias empresas establezcan políticas para garantizar el respeto de los derechos humanos y del medio ambiente en sus operaciones. Ambos mecanismos de fiscalización deben consultar fuentes externas, incluidas las partes afectadas. k. Los mecanismos internos y externos de fiscalización y control deben ser transparentes e independientes de las estructuras de control de las empresas y de cualquier tipo de influencia política. l. Lo anterior debe ser complementado con el establecimiento de incentivos o formas de reconocimiento, tanto estatales como privadas, que beneficien o distinguen a las empresas activamente comprometidas con la responsabilidad social empresarial. m. Los Estados deben exigir a las empresas con las que celebran transacciones comerciales o se presenten a licitaciones, el fiel cumplimiento de las obligaciones señaladas en el literal a) de la presente Guía. [...] o. Las partes potencialmente afectadas por las actividades de la empresa tienen el derecho a recurrir a mecanismos de reclamos administrativos, judiciales, e incluso extrajudiciales, eficaces, transparentes y oportunos*”. In: OEA. Comité Jurídico Interamericano. Departamento de Derecho Internacional. **Responsabilidad social de las empresas en el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas**. Segundo Informe [CJI/doc.449/14 rev.1 corr.1]. Presentado por el Doctor Fabián Novak Talavera no 84º Período Ordinario de Sesiones, realizados 10-14 marzo 2014. Rio de Janeiro, Brasil. 24 feb. 2014. Disponível em: [https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/cji-doc\\_449-14\\_rev1\\_corr1.pdf](https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/cji-doc_449-14_rev1_corr1.pdf). Acesso em: 8 dez. 2023. p. 25-26.

<sup>454</sup> OEA. Comité Jurídico Interamericano. **CJI/RES. 205 (LXXXIV-O/14)**. Responsabilidad social de las empresas en el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas. 13 mar. 2014. Disponível em: [https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-RES\\_205\\_LXXXIV-O-14.pdf](https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-RES_205_LXXXIV-O-14.pdf). Acesso em: 8 dez. 2023.

Em 2017, a Comissão Jurídica Interamericana adotou a Resolução CJI/RES 232 (XCJ-O/17), sobre atividades empresariais e direitos humanos, acompanhada de um anexo intitulado *Recopilación de buenas prácticas, iniciativas, legislación, jurisprudencia y desafíos para identificar en el tratamiento de la responsabilidad social de las empresas en el continente* (de 16 de fevereiro de 2017)<sup>455</sup>. Este documento acrescenta informações ao quadro anteriormente levantado em 2013 e 2014. Além da atuação da Assembleia Geral e das ações da Cúpula das Américas, a *recopilación* aborda trabalhos realizados no Conselho Permanente, no Conselho Interamericano para o Desenvolvimento Integral, na Comissão Interamericana de Mulheres, Departamento de Desenvolvimento Econômico e Social da Secretaria Executiva para o Desenvolvimento Integral, entre outros órgãos. Esse documento integra as desenvolvimentos do sistema global e faz referências aos Princípios Ruggie (a compilação menciona a Resolução da Assembleia Geral AG/RES. n. 2840 (XLIV-O/14), de 4 de junho de 2014, aprovada após o Primeiro Foro Regional de Empresas e Direitos Humanos realizado na Colômbia e solicita à Comissão Interamericana de Direitos Humanos ações para integrar a questão da responsabilidade social empresarial com os Princípios Orientadores<sup>456</sup>. Ademais, muitos desses documentos já estavam integrados à Agenda 2030 e possuíam ações mais específicas em relação a pequenas e médias empresas, ou identificou grupos com maior risco de terem seus direitos humanos atingidos por atividades empresariais, como os povos indígenas e tribais.

Todos os trabalhos descritos nessa seção vieram a compor o informe sobre empresas e direitos humanos da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, que trouxe ainda novos avanços na interpretação da matéria em âmbito da OEA e do sistema da CADH, como se verá.

Observa-se que posteriormente ao mencionado informe, a OEA continuou a atentar-se sobre questões de empresas e direitos humanos, ao tratar de outros temas, tal como verifica-se na Declaração da Comissão Jurídica Interamericana sobre Neurociência, Neurotecnologias e Direitos Humanos: Novos Desafios Jurídicos para as Américas, de 2021. Em referido documento, ao considerar o rápido avanço das novas tecnologias, a falta de uma regulamentação específica sobre a questão e os riscos possíveis de manipulação de emoções, sentimentos e decisões pelos controladores de grandes sistemas de inteligência artificial, a Comissão Jurídica Interamericana apela aos Estados para adoção de medidas que ofereçam

---

<sup>455</sup> OEA. Comité Jurídico Interamericano. Departamento de Derecho Internacional. **Recopilación de buenas prácticas, iniciativas, legislación, jurisprudencia y desafíos para identificar alternativas en el tratamiento de la responsabilidad social de las empresas en el continente**. DDI/doc. 3/17. 16. feb. 2017. p. 110. Disponível em: [https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/ddi-doc\\_3-17.pdf](https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/ddi-doc_3-17.pdf). Acesso em: 5 dez. 2023.

<sup>456</sup> OEA. Assembleia Geral. **Promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial**. AG/RES. 2840 (XLIV-O/14). Aprobada en la segunda sesión plenaria celebrada el 4 de junio de 2014. Disponível em: 8 dez. 2023.

salvaguardas e medidas para proteger direitos e liberdades dos indivíduos diante da implementação progressiva das novas tecnologias e ao setor privado, faz o apelo para que o desenvolvimento de práticas de inovação considere os direitos humanos em todas as etapas de pesquisa e desenvolvimento, além de recomendar a incorporação da dimensão das neurotecnologias no âmbito de responsabilidades das empresas, conforme os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, mediante compromissos, políticas e avaliações públicas de impacto sobre os direitos humanos<sup>457</sup>.

#### 4.2.2 A Convenção Americana de Direitos Humanos

A Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH)<sup>458</sup> é considerada o instrumento de maior importância dentro do Sistema Interamericano, e pode ser compreendida também como o maior instrumento de proteção dos direitos civis e políticos concluído em todo o continente americano. Ela confere suporte axiológico e completude a todas as legislações internas dos Estados Partes e deve ser interpretada em consonância com seu objetivo, que é a proteção eficaz dos direitos humanos nas Américas, para atingir seu pleno sentido<sup>459</sup>.

A CADH foi adotada e aberta à assinatura na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969, entrando em vigor no plano internacional em 18 de julho de 1978, depois de obter a quantidade mínima de 11 ratificações. O Governo brasileiro depositou a Carta de Adesão a referida convenção em 25 de setembro de 1992.

Em seu conteúdo, a CADH assegura catálogo de direitos civis e políticos semelhante ao previsto no PIDESC, tal como ocorre com a CEDH. O preâmbulo da CADH expressa firmemente a vontade dos Estados Partes de instituir nas Américas um sistema de proteção internacional aos direitos humanos à base dos princípios contidos na Carta da OEA, na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e na DUDH. Afirma a relevância da democracia, das liberdades pessoais e da justiça social, fundados nos direitos humanos. As considerações do preâmbulo não integram a parte compromissiva do tratado, mas refletem

---

<sup>457</sup> OEA. Comissão Jurídica Interamericana. **Declaração da Comissão Jurídica Interamericana sobre Neurociência, Neurotecnologias e Direitos Humanos**: Novos Desafios Jurídicos para as Américas. CJI/DEC. 01 (XCIX-O/21). 11 ago. 2021. Disponível em: [https://www.oas.org/en/sla/iajc/docs/CJI-DEC\\_01\\_XCIX-O-21\\_PO.pdf](https://www.oas.org/en/sla/iajc/docs/CJI-DEC_01_XCIX-O-21_PO.pdf). Acesso em: 13 dez. 2023.

<sup>458</sup> OEA. **Convenção Americana Sobre Direitos Humanos**. Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969. Disponível em: <https://www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/b-32.htm>. Acesso em: 8 dez. 2023.

<sup>459</sup> PIOVESAN, Flávia; FACHIN, Melina Girardi; MAZZUOLI, Valério. **Comentários à Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 3.

motivos, circunstâncias e pressupostos do ato convencional, servindo como apoio interpretativo do texto do tratado<sup>460</sup>. Em relação à estrutura geral da CADH, ela contém 82 artigos, 11 capítulos e 3 partes. A Parte I é destinada a tratar dos deveres dos Estados e direitos protegidos. O capítulo I traz a enumeração dos deveres dos Estados.

O artigo 1 da CADH é a norma fundamental sobre a qual se firma todo o sistema de proteção previsto em referido diploma normativo. A obrigação de respeitar direitos, conjugada com o dever de adotar disposições de direito interno prevista no artigo 2, condiciona os Estados Parte a integrarem de modo completo o sistema de proteção e garantias previsto no tratado, para dar efetividade à proteção de direitos na região interamericana<sup>461</sup>. Os artigos 1 e 2 da referida convenção constituem a base jurídica, a pedra angular sobre a qual o catálogo de direitos e garantias nela consagrados é desenvolvido<sup>462</sup>.

O artigo 1.1, segundo o qual os Estados comprometem-se “a *respeitar* os direitos e liberdades nela reconhecidos e a *garantir* seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição”, impõe as obrigações de respeito e garantia aos direitos humanos. A obrigação de respeito aos direitos humanos fornece o primeiro elemento da responsabilidade internacional do Estado por violação aos direitos humanos, conforme proteção atribuída pela CADH. Existe uma *obrigação de não fazer*, traduzida na limitação do poder público em atuar ante as pessoas. A obrigação de garantia, por sua vez, exige uma obrigação de fazer do Estado para prevenir, investigar ou punir violações públicas ou privadas de direitos humanos. A falha estatal em cumprir com este comando permite que seja acionado no sistema da CADH<sup>463</sup>.

Observa-se que os direitos previstos na CADH, podem restar protegidos por medidas legislativas ou medidas de outra natureza, denotando que o propósito maior da referida convenção é a proteção da pessoa, por isso, tanto leis quanto demais medidas estatais, como atos do Poder Executivo ou do Poder Judiciário, entre outros, estão compreendidos nessa disposição. Isso significa que para cumprir com seus deveres convencionais, os Estados devem adotar medidas necessárias e a sua omissão em adotá-las, ou comissão, quando o Estado legisla contrariamente ao teor da CADH, também configura a violação ao artigo 2º referido<sup>464</sup>.

---

<sup>460</sup> REZEK, Francisco. **Direito Internacional Público**: curso elementar. 17 ed. Rio de Janeiro, 2018. p. 70-71.

<sup>461</sup> PIOVESAN, Flávia; FACHIN, Melina Girardi; MAZZUOLI, Valério. **Comentários à Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 12.

<sup>462</sup> *Ibid.* p. 14.

<sup>463</sup> CARVALHO RAMOS, André de. **Processo Internacional de Direitos Humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 231.

<sup>464</sup> PIOVESAN, Flávia; FACHIN, Melina Girardi; MAZZUOLI, Valério. **Comentários à Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 21.

O capítulo II dispõe sobre os direitos civis e políticos, do artigo 3 ao 25, como o direito à vida, o direito à liberdade de consciência e religião, a liberdade de expressão e igualdade perante a lei, entre outros. O capítulo III trata dos direitos econômicos, sociais e culturais, através do artigo 26 e obriga os Estados Partes a providências em âmbito doméstico e por meio da cooperação internacional, para realização progressiva dos direitos decorrentes das normas da Carta da OEA (normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura) na medida dos recursos disponíveis, por medidas legislativas ou outros meios apropriados<sup>465</sup>. O Protocolo de San Salvador, adicional à Convenção e relativo aos direitos econômicos, sociais e culturais, entrou em vigor no mês de novembro do ano de 1999 e tem como fim os direitos econômicos, sociais e culturais (como direito ao trabalho, à previdência social, à saúde, ao meio ambiente sadio, à alimentação, à educação, entre outros)<sup>466</sup>.

O capítulo IV disciplina a suspensão de garantias, interpretação e aplicação, e trata de situações de guerra, perigo público ou ameaça à segurança do Estado Parte (artigos 27 a 31). O capítulo V trata sobre deveres dos indivíduos, por meio do artigo 32 que correlaciona deveres e direitos ao dispor que toda pessoa tem deveres com a família, a comunidade e a humanidade, assim como que os direitos de cada um são limitados pelos direitos dos demais, por razão da segurança de todos e pelo bem comum, a partir do valor da democracia na sociedade.

A Parte II compreende os meios de proteção dos direitos albergados na CADH, prevendo os órgãos competentes para tanto, que são a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) e a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), de acordo com o artigo 33. Juntos, esses órgãos monitoram a implementação dos direitos convencionais, configurando os chamados mecanismos de apuração de violação de direitos humanos<sup>467</sup>. A organização, funções, competência e processo na CIDH estão disciplinados entre os artigos 34 a 51. Todos esses elementos, organização, funções, competência e processo, em relação à Corte IDH, estão igualmente disciplinados na CADH, entre os artigos 52 a 69. O que fica subentendido é que esta estrutura paralela entre CIDH e Corte IDH, que conta até mesmo com idêntica quantidade de artigos, teve como intenção conferir igual importância e valorização aos dois órgãos<sup>468</sup>. A

---

<sup>465</sup> OEA. **Convenção Americana Sobre Direitos Humanos**. Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969. Disponível em: <https://www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/b-32.htm>. Acesso em: 8 dez. 2023.

<sup>466</sup> OEA. **Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. “Protocolo de San Salvador”. Assinado em San Salvador, El Salvador, em 17 de novembro de 1988. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/basicos/sansalvador.pdf>. Acesso em: 8 dez. 2023.

<sup>467</sup> CARVALHO RAMOS, André de. **Processo Internacional de Direitos Humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 232.

<sup>468</sup> *Ibid.* p. 232-233.

última parte da CADH, isto é, a Parte III, trata de disposições gerais e transitórias, como assinatura, ratificação, reserva, emenda, protocolo e denúncia, previstos no capítulo X.

Cumprе acrescentar que além da CADH e de seu Protocolo Adicional em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais, há outros instrumentos que integram a base normativa do Sistema Interamericano, como o Protocolo Relativo à Pena de Morte, aprovado em Assunção (Paraguai), em junho de 1990 e várias convenções setoriais<sup>469</sup>, a saber: Convenção Interamericana para Prevenir e Punir a Tortura, de 1985; Convenção Interamericana sobre o Desaparecimento Forçado de Pessoas, de 1994; Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, conhecida como Convenção do Belém do Pará, também de 1994; Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, de 1999; Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância, de 2013; Convenção Interamericana Contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância, também de 2013; e, por fim, a Convenção sobre a Proteção dos Direitos Humanos da Pessoa Idosa, de 2015.

Em relação à incorporação de tratados no âmbito interno dos Estados, vale acrescentar que, em uma análise do ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal (CF) possui escassos artigos a respeito do processo de formação e incorporação dos tratados. Isso ganhou maior repercussão em relação aos tratados de direitos humanos em duas questões: a primeira, sobre o processo legislativo e aplicação imediata dos tratados de direitos humanos; a segunda, sobre a hierarquia normativa dos tratados de direitos humanos<sup>470</sup>.

A vinculação do Brasil a tratado internacional, compete elucidar, é decisão que depende do concurso de dois Poderes: o Executivo e o Legislativo. Ao Presidente da República cabe a prerrogativa de determinar, de modo discricionário, a iniciativa do processo legislativo de apreciação de tratado no âmbito do Estado brasileiro (pois é o Presidente que está investido dos poderes relacionados à manutenção das relações exteriores). Isso é realizado a partir do envio de mensagem do Presidente ao Congresso Nacional, pela qual é submetido a senadores e deputados federais: o texto de tratado celebrado pelo chefe do Poder Executivo em nome do País; e, texto de tratado multilateral que, mesmo sem a participação do Brasil no ato inicial de celebração, deve, a critério do Presidente da República, receber apreciação legislativa para

---

<sup>469</sup> PIOVESAN, Flávia; FACHIN, Melina Girardi; MAZZUOLI, Valério. **Comentários à Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 2-3.

<sup>470</sup> CARVALHO RAMOS, André de. **Curso de direitos humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 570-571.

adesão eventual; ou, então, texto de tratado de organização internacional. A apreciação de tratado internacional pelo Congresso Nacional é, em regra, etapa imprescindível para a assunção de compromisso do Brasil na ordem jurídica internacional. Tais etapas atendem à exigência ditada pela diretriz democrática de que só ao povo, pela sua representação política, é dado o direito de dispor da soberania nacional pactuando internacionalmente<sup>471</sup>. Uma vez aprovado o tratado pelo Congresso Nacional, o Presidente da República é considerado habilitado para proceder ao ato de ratificação ou adesão - cuja consequência é a consumação do vínculo assumido na esfera internacional. Também lhe é permitido promulgar o texto convencional, posteriormente à ratificação ou adesão. Caso o tratado já esteja em vigor no plano internacional, isso é feito por via de decreto, para que produza efeitos na ordem jurídica interna<sup>472</sup> (observa-se que o texto do tratado é publicado como anexo ao referido decreto, no Diário do Congresso Nacional).

A emenda constitucional n. 45/2004, ao introduzir o §3º do artigo 5º da CF, estabeleceu que “tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos aprovados, em cada uma das Casas do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”. Os debates doutrinários a respeito do assunto comportaram diversos entendimentos, como defesa da natureza supraconstitucional de referidos tratados, natureza constitucional (como defendido pela Prof. Flávia Piovesan) e natureza equiparada à lei ordinária federal e natureza supralegal (acima da lei e inferior à CF). Em 2008, por ocasião do julgamento do RE 466.343 (que examinou a prisão por dívida do depositário infiel, com base no PIDCP e no art. 7 da CADH), firmou o entendimento de que os tratados de direitos humanos aprovados pelo rito do art. 5º, § 3º, da Carta Maior, têm natureza constitucional; enquanto os demais tratados de direitos humanos possuem natureza supralegal (quer sejam anteriores à EC/45, ou posteriores, aprovados pelo rito comum que requer apenas maioria simples e turno único em cada Casa do Congresso)<sup>473</sup>.

Por fim, observa-se que após o Brasil ratificar a CADH no ano de 1992, referido instrumento foi promulgado internamente no mesmo ano, pelo Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992<sup>474</sup>.

---

<sup>471</sup> DALLARI, Pedro B. A. **Constituição e tratados internacionais**. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 88-90.

<sup>472</sup> *Ibid.*, p. 90.

<sup>473</sup> CARVALHO RAMOS, André de. **Curso de direitos humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 572-578.

<sup>474</sup> BRASIL. **Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0678.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm). Acesso em: 5 dez. 2023.



### 4.2.3 Comissão Interamericana de Direitos Humanos

A CIDH é uma instância *quasi-judicial* no Sistema Interamericano. Em relação à sua *composição*, é integrada por 7 membros de alta autoridade moral e reconhecido saber em direitos humanos, nacionais de qualquer Estado da OEA, eleitos a título pessoal, pela Assembleia Geral por um período de 4 anos, sendo admitida uma reeleição por igual período (artigos 34 a 37 da CADH). Para exercer sua principal *função*, que é a de promover a observância dos direitos humanos nas Américas, cabe à CIDH: fazer recomendações aos Estados Partes, prevendo adoção de medidas adequadas à proteção desses direitos; preparar estudos e relatórios; solicitar aos governos informações sobre medidas adotadas para a aplicação da CADH e submeter relatório anual à Assembleia Geral da OEA (artigo 41, CADH). A CIDH também pode realizar visitas de campo, por convite do Estado interessado (no caso do Brasil, a primeira visita ocorreu em 1995).

A CIDH tem *competência* para examinar comunicações encaminhadas por indivíduos, grupos de indivíduos ou entidade não governamental, a respeito de violação a direito consagrado na CADH, conforme artigos 41 e 44, ou a respeito de alegadas violações de direitos humanos protegidos pela Carta da OEA e pela Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem. Para que essas comunicações, ou petição, tenham admissibilidade, há necessidade de atender a determinados requisitos, como o prévio esgotamento dos recursos internos (salvo no caso de injustificada demora processual, ou no caso de a legislação doméstica não prover o devido processo legal)<sup>475</sup>. Ainda, quanto ao prazo, é necessária ausência do decurso de prazo de seis meses, contados a partir da notificação de decisão definitiva, litispendência ou coisa julgada internacional.

O *procedimento* de apuração de violação de direitos humanos na CIDH, após exame de admissibilidade, conta com contraditório e ampla defesa do Estado, que pode apresentar suas manifestações. Recebidas as informações do Estado Parte ou no transcurso *in albis* do prazo para defesa, a CIDH examinará a consistência da petição apresentada, podendo arquivá-la ou prosseguir com procedimento para investigação dos fatos. A etapa posterior é a tentativa de conciliação ou solução amistosa entre o Estado e a parte demandante. A *solução amistosa*, se alcançada, resultará em informe transmitido à parte demandante, ao Estado e à Secretaria da

---

<sup>475</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional**: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. Prefácio de Celso Lafer. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 157-160.

OEA, nos termos do artigo 48 da CADH e do artigo 40 do Regulamento da CIDH<sup>476</sup>.

Na hipótese de não haver solução amistosa, a CIDH redigirá relatório com os fatos e suas conclusões sobre o caso, podendo fazer recomendações ao Estado e manifestando sua opinião sobre a ocorrência ou não de violação a direitos. Essa etapa é denominada Primeiro Informe ou Relatório 50, em decorrência do artigo 50 da CADH, que o prevê. O Estado dispõe de 3 meses para cumprir com as recomendações contidas no mencionado relatório e caso assim não proceda, a controvérsia é apresentada à Corte IDH, caso o Estado demandado esteja sujeito à sua jurisdição<sup>477</sup>.

Observa-se ainda que há previsão para implementar as *medidas cautelares*, previstas no artigo 25 do regulamento da CIDH, com objetivo de prevenir danos irreparáveis ou perecimento de direito. São adotadas quando há gravidade e urgência, por iniciativa própria ou a requerimento da parte. Referidos pedidos devem conter: dados das pessoas que se beneficiarão dela ou que as identifiquem, descrição detalhada e cronológica dos fatos que embasam o pleito e a descrição das medidas solicitadas. As medidas serão concedidas após informações relevantes serem prestadas pelo Estado, exceto quando constatado iminente dano na demora<sup>478</sup>.

A Comissão Interamericana exerce um relevante papel na difusão de parâmetros protetivos regionais para a salvaguarda da dignidade humana, que constituem um piso protetivo mínimo e não um teto máximo de proteção. Tais parâmetros protetivos proporcionam a compensação de déficits nacionais, fomentam avanços em marcos legislativos e políticas públicas em matéria de direitos humanos, além de prevenir recuos e retrocessos na proteção de direitos. Cabe anotar que através da Resolução 2/2019, foi aprovada a criação do Observatório de Impacto da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, a fim de criar uma plataforma colaborativa de trabalho para reflexão sobre o impacto da atuação da Comissão no continente americano, reunindo Estados, organizações da sociedade civil, organismos internacionais e acadêmicos<sup>479</sup>.

---

<sup>476</sup> CIDH. **Regulamento da Comissão Interamericana de Direitos Humanos**. 2013. <https://www.oas.org/pt/cidh/jsForm/?File=/pt/cidh/mandato/basicos/reglamentocidh.asp>. Acesso em: 23 out. 2023. Cf. NÚCLEO DE ESTUDOS E PESQUISA EM DIREITO INTERNACIONAL DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Mapa Institucional: Sistemas Regionais de Proteção de Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: NEPEDI-UERJ, 2023. p. 58.

<sup>477</sup> NÚCLEO DE ESTUDOS E PESQUISA EM DIREITO INTERNACIONAL DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Mapa Institucional: Sistemas Regionais de Proteção de Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: NEPEDI-UERJ, 2023. p. 64-65.

<sup>478</sup> *Ibid.* p. 65.

<sup>479</sup> CIDH. **Resolución 2/2019**. Creación del Observatorio de Impacto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. 22 sep. de 2019. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-2-19-es.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2021.

A atuação da CIDH em matéria de empresas e direitos humanos é expressiva e abrangente. Para os fins desse trabalho, foram selecionados os casos relacionados ao Estado brasileiro na CIDH e as recomendações da CIDH em empresas e direitos humanos, a partir do ano de 2011, após a adoção dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos<sup>480</sup>.

#### 4.2.3.1 Informes Temáticos

A CIDH desempenha vários papéis na promoção e proteção dos direitos humanos nas Américas, entre eles, a interpretação e divulgação das normas de direitos humanos, sobretudo através de informes ou relatórios temáticos que ilustram como Estados devem implementar as suas obrigações de respeitar e garantir os direitos humanos. Desse modo, é permitido à CIDH ampliar o significado dos deveres da Convenção Americana sobre Direitos Humanos à luz de contextos específicos ou de novos desenvolvimentos, facilitando a compreensão pelas autoridades estatais de seus deveres - vale acrescentar, o Estado é o destinatário das normas emanadas pelo Sistema Interamericano<sup>481</sup>.

Em 2011, o Informe sobre a Situação das Pessoas Afrodescendentes nas Américas trouxe recomendações aos Estados Parte para a adoção de políticas públicas adequadas para tratar a grave situação de discriminação a qual as pessoas afrodescendentes sofrem para ingressar no mercado de trabalho, alertando sobre o papel de empresas nesse quadro <sup>482</sup>.

O capítulo IV.A, do Informe Anual de 2015, da Comissão Interamericana, abordou o *Acceso al agua en las Américas: una aproximación al derecho humano al agua en el Sistema Interamericano*. O acesso à água é compreendido no Sistema Interamericano como um direito indispensável à vida, conforme previsto no artigo 4 da CADH. No sistema universal, correlaciona-se o acesso à água aos ODS e aos direitos econômicos sociais e culturais. O acesso à água pode ser compreendido em duplo aspecto: direito de não ser privado da vida

---

<sup>480</sup> A composição das seções 4.2.3.1, 4.2.3.2 e 4.2.3.3, partiu de levantamento realizado a partir das recomendações disponibilizadas no SIMORE, em 2023, com buscas no tema empresas e direitos humanos, em todos os países, a partir de todos os mecanismos (acordos de solução amistosa; capítulo IV.B do relatório anual, informes de mérito; medidas cautelares; relatórios dos grupos de especialistas; relatórios por países; relatórios temáticos; resoluções), no período compreendido entre 2011 e 2023. A partir dos resultados foram selecionados para análise: entre os relatórios de países, aqueles referentes ao Brasil; relatórios temáticos de abrangência regional; resoluções com âmbito geográfico regional.

<sup>481</sup> CANTÚ RIVERA, Humberto. Business and human rights in the Inter-American System. p. 232. In: EWING, Anthony (ed.). **Teaching business and human rights**. Cheltenham, UK; Northampton, USA: Edward Elgar Publishing, 2023. p. 230-243.

<sup>482</sup> CIDH. **La situación de las personas afrodescendientes en las Américas**. 5 dec. 2011. Acesso em: [https://www.oas.org/es/cidh/afrodescendientes/docs/pdf/AFROS\\_2011\\_ESP.pdf](https://www.oas.org/es/cidh/afrodescendientes/docs/pdf/AFROS_2011_ESP.pdf). Acesso em: 11 dez. 2023.

arbitrariamente e que lhe seja garantida a condição necessária para a vida digna, com acesso à água em condições, quantidade e qualidade, sem discriminação. O informe chama atenção para o fato de que o acesso à água é sensivelmente prejudicado pelas atividades de empresas extrativistas e pela construção de represas, além de ser prejudicado pela contaminação do solo por resíduos industriais, metais pesados e agrotóxicos. Nesse relatório menciona-se inclusive o impacto do desastre da Samarco no Vale do Rio Doce. Diante da constatação, entre as recomendações da CIDH no relatório, estão a adoção de marco normativo, atenção especial às pessoas em situação de pobreza e às populações mais impactadas, especialmente indígenas em projetos de atividades extrativistas<sup>483</sup>, com a implementação de políticas públicas pertinentes.

Em 2015, o relatório *Pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes y recursos naturales: protección de derechos humanos en el contexto de actividades de extracción, explotación y desarrollo*<sup>484</sup>, trouxe considerações sobre as obrigações estatais em relação aos direitos humanos de povos indígenas e comunidades afrodescendentes nas relações particulares, especialmente em relação a empresas cuja atividade compromete a subsistência, o ambiente, a moradia e a vida desses povos. Entre as obrigações recomendadas aos Estados pela CIDH estão a implementação de um marco normativo, o encaminhamento adequado nos impactos em direitos humanos, a prevenção de violações de direitos humanos em atividades extrativistas e de desenvolvimento, com fiscalização e supervisão devidas, através do fortalecimento institucional e políticas públicas<sup>485</sup>.

Referido relatório foi muito importante tanto para a causa dos povos indígenas, uma vez que conferir tratamento sob a ótica dos impactos das atividades econômicas permitiu avanços ao Sistema Interamericano para lidar com os direitos de mencionadas pessoas<sup>486</sup>, quanto para o campo empresas e direitos humanos, pois o documento serviu como referência para o desenvolvimento do informe específico sobre mencionada temática.

---

<sup>483</sup> CIDH. **Acesso al agua en las Américas**: una aproximación al derecho humano al agua an el Sistema Interamericano. 2015. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/docs/anual/2015/doc-es/InformeAnual2015-cap4A-agua-ES.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2023.

<sup>484</sup> CIDH. **Pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes y recursos naturales**: protección de derechos humanos en el contexto de actividades de extracción, explotación y desarrollo. 31 dec. 2015. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/industriasestractivas2016.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2023.

<sup>485</sup> Para comentários específicos sobre este informe, cf. MAZZUOLI, Valerio de Oliveria. **Curso de direitos humanos**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 567-563.

<sup>486</sup> Sobre a questão, a promoção da consulta livre, prévia e informada têm sido apontada como conquista relevante do Sistema Interamericano, notoriamente nos direitos dos povos indígenas. Cf. CANTÚ RIVERA, Humberto. Business and human rights in the Inter-American System. p. 234. In: EWING, Anthony (ed.). **Teaching business and human rights**. Cheltenham, UK; Northampton, USA: Edward Elgar Publishing, 2023. p. 230-243.

Em 2018, o relatório *Desplazamiento Interno en el Triángulo Norte en Centroamérica*<sup>487</sup>, reconheceu o aumento do deslocamento interno nos Estados de El Salvador, Guatemala e Honduras, região conhecida como Triângulo Norte da América Central. A CIDH reconhece que o deslocamento interno é fenômeno multicausal, que tem entre suas causas situações de violência generalizada ou existência de megaprojetos e atividades econômicas em grande escala, como mineração a céu aberto, hidroelétricas, turismo, entre outras, que provocam o deslocamento forçado e viola direitos de diversas populações, como comunidades indígenas e de camponeses<sup>488</sup>.

Entre as recomendações para respeitar e garantir direitos nesse contexto, a CIDH elencou a obrigação dos Estados de prevenir o deslocamento forçado; a obrigação de proteção e assistência durante o deslocamento; obrigação de prestar assistência humanitária para assegurar níveis mínimos de direitos sociais, como o direito à alimentação, à água e à saúde; além da obrigação de medidas de retorno e reassentamento. Ademais, a CIDH reconhece a importância do desenvolvimento de estratégia integral para os direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais, adoção de planos nacionais de ação sobre empresas e direitos humanos, controle e regulação de atividades que impactam comunidades camponesas e desenvolvimento de protocolos que garantam o direito à consulta prévia dos povos indígenas afetados por megaprojetos e atividades econômicas.

Em 2019, a Relatoria sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da CIDH publicou o *Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*<sup>489</sup>. Referido material fora elaborado, entre outros motivos, pelo recebimento constante de informações sobre descumprimentos de obrigações dos Estados em matéria de direitos humanos em atividades e operações empresariais de diferentes naturezas e setores industriais ou produtivos. Tanto por intervenção direta, por omissão ou cumplicidade, em contrariedade aos deveres internacionais assumidos, com repercussões domésticas e internacionais, diversos grupos de pessoas com marcante vulnerabilidade, tiveram seus direitos violados, de modo a mobilizar a atuação da CIDH.

O objetivo do Informe foi estabelecer o conteúdo das obrigações internacionais dos Estados em matéria de direitos humanos quando empresas estão de alguma forma envolvidas

---

<sup>487</sup> CIDH. **Desplazamiento interno en el Triángulo Norte de Centroamérica**: Lineamientos para la formulación de políticas públicas. 27 ju. 2018. Disponível: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/desplazamientointerno.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2023.

<sup>488</sup> *Ibid.* p. 10.

<sup>489</sup> CIDH. **Empresas y Derechos Humanos**: Estándares Interamericanos. Aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, el 1 de noviembre de 2019. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>. Acesso em:

na realização de referidos direitos. Procedeu-se, assim, com a sistematização e compilação de diversos pronunciamentos dentro do Sistema Interamericano, para elucidar, organizar e desenvolver os deveres estatais regionais e repercutir sobre as empresas no contexto jurídico interamericano. O texto considera que as empresas podem ser agentes positivos na garantia de direitos humanos (na mesma linha dos demais documentos analisados, como *Diretrizes* da OCDE, *Declaração MNE* da OIT e Princípios Orientadores) e que são atores a colaborar para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável agenda 2030<sup>490</sup>. A elaboração do documento foi norteada pela interpretação dinâmica e evolutiva, entendida aqui como um princípio de Direito Internacional de Direitos Humanos essencial na prática dos organismos regionais, para alcançar a adequada proteção a pessoa humana.

O Informe apresenta, em seu segundo capítulo, 12 critérios gerais cuja incorporação é fundamental na adoção de marcos regulatórios, estratégias e mecanismos para lidar com os desafios no campo empresas e direitos humanos. Referidos critérios devem ser compreendidos como transversais e devem ser lidos de modo conjunto e integral, como um todo coerente, indispensável na abordagem do tema pelos sistemas políticos e jurídicos, nacionais e regionais.

Os critérios enumerados podem ser apresentados em breve síntese, que busca destacar-lhes as ideias principais<sup>491</sup>: a) a centralidade da pessoa e da sua dignidade, a partir da compreensão de que nas atividades empresariais e suas relações com os direitos humanos, a pessoa deve ser considerada elemento central, razão pela qual deve ser o adotado o princípio *pro persona* e decidir-se sempre pelos meios que melhor protejam os direitos humanos e limitem o mínimo possível a sua realização; b) o reconhecimento do caráter universal, indivisível, interdependente e interrelacionado dos direitos humanos – isto é, não há distância nem hierarquia entre direitos civis e políticos, ou direitos econômicos, sociais e culturais; c) igualdade e não discriminação, compreendidos como pilares de qualquer sistema democrático e bases fundamentais do sistema de proteção estabelecido pela OEA, tanto na noção da igualdade formal quanto na igualdade material ou estrutural, que permite medidas afirmativas que incorporem uma abordagem interseccional no tratamento de grupos vulneráveis ou historicamente discriminados; d) direito ao desenvolvimento, que deve ser sustentável, pautar o bem-estar dos indivíduos e comunidades, sem restringir-se apenas a estatísticas econômicas – antes, considera a realização de direitos de pessoas e comunidades, de modo participativo,

---

<sup>490</sup> CIDH. **Empresas y Derechos Humanos**: Estándares Interamericanos. Aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, el 1 de noviembre de 2019. p. 23. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>. Acesso em: 8 dez. 2023.

<sup>491</sup> *Ibid.* p. 33-39.

sem discriminação e com distribuição equitativa dos benefícios; e) direito a um meio ambiente sadio, pelas inúmeras interrelações que se apresentam entre desenvolvimento sustentável, direitos humanos e meio ambiente, razão pelo qual as atividades de empresas precisam atentar-se à conservação dos ecossistemas, da diversidade biológica e sua relação com os povos indígenas, comunidades afrodescendentes e rurais, considerando não apenas o interesse coletivo no meio ambiente, mas também o interesse de âmbito universal e intergeracional; f) direito de defender os direitos humanos, observando as medidas normativas possíveis quando houver suporte financeiro de grupos econômicos em ataques e agressões contra defensores de direitos humanos; g) transparência e acesso à informação, para assegurar dignidade e autonomia às pessoas, principalmente quando as empresas são detentoras das informações sobre os impactos em direitos humanos de seus projetos e muito frequentemente, as únicas detentoras, em relação de desequilíbrio com as comunidades - o que vai no contrafluxo de uma postura que colabora com a prevenção, fiscalização e investigação de violações de direitos humanos, quando for o caso; h) consulta livre, prévia e informada, e mecanismos gerais de participação, em atividades empresariais que envolvam impactos para população afrodescendente e povos indígenas – o Estado deve garantir espaços participativos e inclusivos para aqueles que estão em risco de terem seus direitos e liberdades afetados por ações empresariais, de modo que estes sejam ouvidos efetivamente; i) devida diligência em direitos humanos, como uma exigência necessária dos Estados às empresas, a fim de que estas tenham um processo de gestão contínuo para cumprir com o respeito aos direitos humanos em suas atividades, identificando, prevenindo, mitigando e responsabilizando-se por impactos em direitos humanos; j) prestação de contas e reparação efetiva, que devem ser medidas compreendidas a partir do Direito Internacional e dos deveres do Estado, para que se proceda à investigação, sanção e reparação adequada, quando houver violação de direitos humanos; k) extraterritorialidade, em relação às obrigações que emanam do Direito Internacional dos Direitos Humanos, o informe defende a aplicação da extraterritorialidade em mecanismos políticos ou normativos, seja a respeito do Estado ou aos seus efeitos sobre as empresas, o que deve considerar cada contexto e a vulnerabilidade dos indivíduos envolvidos, a fim de que não se deixe pessoas sem proteção; l) combate à corrupção e à captura do Estado, uma vez que a corrupção prejudica a realização dos direitos humanos de múltiplas formas e que a ingerência indevida de empresas sobre os tomadores de decisões fragiliza os valores democráticos e o Estado de Direito, razão pela qual tanto a corrupção e a captura do Estado por agentes empresariais privados deve ser prevenida, identificada e sancionada de forma apropriada, quando necessário.

Ao tratar das obrigações internacionais dos Estados em relação a atividades empresariais, o Informe ora analisado reforça a interpretação doutrinária a respeito da interpretação dos artigos 1.1 e 2 da CADH, segundo os quais as obrigações dos Estados em matéria de direitos humanos neste diploma consistem em *respeitar* e *garantir*. Adicionalmente, a CIDH recorre à Declaração Americana, como forma de abrigar os Estados da OEA que não ratificaram a CADH. O Informe explica que o descumprimento dos deveres convencionais acaba por gerar a responsabilidade internacional do Estado quando há uma ação ou omissão do estatal que deu ensejo a uma violação de direito, mesmo que por terceiros, como agentes econômicos<sup>492</sup>.

Em relação às obrigações estatais de *respeitar* os direitos humanos em atividades empresariais, elas incluem numerosas situações. Primeiramente, um agente ou instituição estatal não deve violar direitos convencionais, da CADH ou mesmo da Declaração Americana. Isso implica que os Estados devem respeitar direitos humanos quando lidam com agentes empresariais, o que se aplica até mesmo nos tratados de investimentos. Em outra perspectiva, é possível analisar que condutas empresariais podem ensejar responsabilidade internacional direta do Estado, nas hipóteses, por exemplo, de empresas que atuam sob controle do Estado; quando empresas exercem atribuições do Poder Público, como em serviços de educação, saúde e administração de penitenciárias. Discute-se no Informe também a doutrina da cumplicidade, como hipótese de ampliação para configurar responsabilidade internacional direta do Estado em situações nas quais este atua com aquiescência, tolerância ou colaboração em atos de violação. Na experiência interamericana, essas hipóteses são ainda restritas a casos de atuação de grupos paramilitares ou paraestatais, mas a CIDH e a sua Relatoria de Direitos Econômicos Sociais e Culturais (REDESCA) consideram possível o desenvolvimento desse entendimento a partir de base teórica jurisprudencial<sup>493</sup>.

Em relação às obrigações estatais de garantir direitos humanos em atividades econômicas ou empresariais, a CIDH e sua REDESCA entendem que elas guardam

---

<sup>492</sup> *In verbis*: “Así, los órganos del sistema interamericano han indicado que una violación de los derechos humanos protegidos por la Convención compromete la responsabilidad internacional de un Estado Parte no sólo cuando la violación es perpetrada por sus propios agentes o instituciones, sino también puede generarse responsabilidad internacional cuando los actos u omisiones que violan un determinado derecho son cometidos por un particular, como son las empresas o actores económicos, siempre que el Estado haya actuado con falta de diligencia para prevenir razonablemente la violación o tratarla conforme a lo que establece la Convención [...]”. Cf. CIDH. **Empresas y Derechos Humanos**: Estándares Interamericanos. Aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, el 1 de noviembre de 2019. p. 44. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>. Acesso em: 8 dez. 2023.

<sup>493</sup> CIDH. **Empresas y Derechos Humanos**: Estándares Interamericanos. Aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, el 1 de noviembre de 2019. p. 50-51. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2023.



correspondência com o dever de proteger abrigado no primeiro pilar dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, fazendo-se referência ao dever de prevenir, investigar, punir e reparar abusos de direitos humanos, através de políticas de regulamentação adequadas. Assim, o dever de proteger no campo empresas e direitos humanos também encontra uma base convencional, nos inúmeros instrumentos interamericanos. No Sistema Interamericano, isso implicaria no dever estatal de organizar todo o aparelho do governo e suas estruturas, para que o exercício do poder público possa garantir o livre exercício dos direitos humanos<sup>494</sup>. Desse modo, a CIDH e a REDESCA identificam quatro deveres para que a obrigação de garantia no Sistema Interamericano seja cumprida, que são: 1) dever de regular e adotar disposições de direito interno; 2) dever de prevenir violações aos direitos humanos no marco de atividade empresariais; 3) dever de fiscalizar; 4) dever de investigar, sancionar e assegurar o acesso a reparações integrais para vítimas. Em relação ao dever de regular e adotar disposições de direito interno, o Informe valoriza os PNAs, mas considera que um marco normativo interno sobre a matéria empresas e direitos humanos, para regular empresas que estão sob sua jurisdição, independentemente de atuarem dentro ou fora de seu território, é importante.

Observa-se que o Informe traz uma perspectiva ampla de jurisdição, no sentido de que a responsabilidade internacional por atos ou omissões do Estado que gerem efeitos ou sejam realizadas fora de seu território. Por fim, o Informe contém recomendações para os Estados Partes, especialmente quanto à elaboração de marcos normativos e políticas públicas que integrem os critérios expostos no Informe e os elementos referentes às obrigações de respeito e garantia, indicados. Além disso, também cabe explorar medidas de reparação, articulação com outros campos e áreas do direito, como direito tributário e o fortalecimento institucional, recorrendo para isso, às tecnologias da informação, entre outros tópicos. Há ainda recomendações para empresas, que são válidas e relevantes, mas o objetivo de pesquisa e espaço, não são comportados neste trabalho.

Em 2020, o *Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*<sup>495</sup>, ao tratar do direito ao reconhecimento da identidade de gênero e buscar conferir direitos econômicos, sociais e culturais a todas as pessoas, sem discriminação, entre os quais educação, saúde e trabalho, a CIDH recomendou

---

<sup>494</sup> *Ibid.* p. 53.

<sup>495</sup> CIDH. **Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales**. 7 ago. 2020. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2023.

aos Estados que busquem alcançar o setor privado para respeito aos direitos humanos das pessoas trans e que empresas realizem a devida diligência de direitos humanos em suas operações, levando em conta os parâmetros interamericanos compilados no Informe de 2019, sobre empresas e direitos humanos.

#### 4.2.3.2 Relatórios por países: Brasil

Em 2021, relatório da CIDH sobre a Situação dos Direitos Humanos no Brasil foi publicado e tratou, entre outras questões, da discriminação histórica e da discriminação socioeconômica como causa da desigualdade estrutural no país, fazendo referência às vítimas de trabalho forçado ou em condição análoga à escravidão, sobre a baixa representatividade de afrodescendentes nos cargos executivos e gerenciais do setor privado (apenas 4,7% dos postos das maiores empresas no Brasil, embora essa população componha 56,8% das brasileiras e brasileiros), sobre a institucionalidade democrática e de direitos humanos, tratando inclusive de políticas de saúde e das dificuldades que grupos historicamente marginalizados como afrodescendentes e indígenas têm para acessar os serviços de saúde – em pleno período da pandemia de covid-19 e fez recomendações de melhorias para essas questões.

Há também recomendações quanto à necessidade de tomar medidas decisivas contra a impunidade por violações de direitos humanos cometidas no contexto de negócios ou atividades ilegais contra povos indígenas e quilombolas, por meio de investigações exaustivas e independentes, obtendo a sanção de seus autores materiais e intelectuais e reparar o âmbito individual e coletivo das vítimas<sup>496</sup>. (De acordo com o SIMORE, até o momento, esta recomendação encontra-se pendente de cumprimento).

#### 4.2.3.3 Resoluções

Durante a pandemia de covid-19, a CIDH emitiu a Resolução n. 1/2020, na qual se pronunciou sobre a gravidade da crise sanitária global e em relação às empresas do setor da saúde dirigiu recomendações e ações esperadas dos governos dos Estados Partes, para fortalecimento institucional, legislação e políticas públicas, em relação aos direitos econômicos, sociais e culturais. Nesse sentido, indicou a necessidade de exigir e vigiar empresas para que respeitem os direitos humanos, adotem processos de devida diligência em direitos humanos,

---

<sup>496</sup> CIDH. **Situação dos direitos humanos no Brasil**. Aprovado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos em 12 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/relatorios/pdfs/brasil2021-pt.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2021.

com prestação de contas sobre possíveis impactos negativos sobre os direitos humanos, particularmente quanto aos efeitos que a pandemia gerou sobre os DESCAS das populações em situação de maior vulnerabilidade e sobre pessoas que tem condições de saúde mais delicadas. As empresas, à época, foram consideradas elementos chave no contexto em questão e por isso, deveriam guiar suas condutas por princípios e regras de direitos humanos <sup>497</sup>.

A Resolução n. 1/21 trata sobre as vacinas contra a covid-19 <sup>498</sup> e traz recomendações específicas sobre empresas e direitos humanos para que Estados cumpram com suas obrigações internacionais de direitos humanos, inclusive quando se tratar de políticas que envolvam agentes privados ou empresas de produção. Estas são estimuladas a orientar-se por padrões universais de direitos humanos e a afastarem-se de atos que possam agravar violações de direitos humanos.

#### 4.2.3.4 Casos de empresas e direitos humanos do Brasil na CIDH

Há casos importantes de empresas e direitos humanos na CIDH. Sem a pretensão de exauri-los, mas em um esforço de compilação, mencionam-se brevemente: o primeiro é caso Yanomami vs. Brasil, de 1985; o segundo, é o caso de Belo Monte, referente à usina construída em Altamira, no Pará, cujo caso na CIDH data de 2011.

O povo indígena Yanomami que vivia no norte do Brasil entre Roraima e Amazonas, no gozo do direito constitucional sobre suas terras e do uso dos recursos naturais nela encontrados, começaram a ter problemas decorrentes de um plano do governo brasileiro para exploração de recursos naturais e desenvolvimento na região, com a construção da rodovia BR-210, entre as décadas de 1960 e 1970. A construção dessa rodovia atravessava o território indígena, obrigando-os a deixar suas terras e procurar refúgio em outras localidades, além de causar muitas doenças e mortes. O governo brasileiro tomou as medidas para cessar as violações de direitos.

O segundo problema surgiu quando depósitos minerais ricos foram descobertos nesses territórios e atraiu empresas mineradoras e garimpeiros para a região, novamente causando deslocando dos índios Yanomami. Os índios recorreram à CIDH, buscando proteção aos seus direitos à vida, à propriedade e à saúde, em face do Estado brasileiro. Houve responsabilização

---

<sup>497</sup> CIDH. **Pandemia e direitos humanos nas Américas**. Res. 1/2020. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/decisiones/pdf/Resolucao-1-20-pt.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2021.

<sup>498</sup> CIDH. **As vacinas contra covid-19 no âmbito das obrigações interamericanas de direitos humanos**. Res. 1/2021. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/decisiones/pdf/resolucion-1-21-pt.pdf>. Acesso em: 8 dez. 2023.

do Brasil segundo entendimento da CIDH e o caso foi resolvido através de suas recomendações, sem submissão à Corte IDH<sup>499</sup>.

No ano de 2011, Medida Cautelar junto à CIDH requerida pelas comunidades indígenas Arara da Volta Grande e Juruna, sob alegação de que a construção da Usina de Belo Monte (terceira maior hidrelétrica do mundo) ameaçava a vida e a integridade dos povos indígenas e tradicionais, implicava no deslocamento forçado e provocava insegurança alimentar e hidráulica, assim como exploração ilegal de recursos. A construção da usina ocorreu em meio do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), com um conjunto de medidas econômicas para impulsionar o desenvolvimento e a economia do país. A Medida Cautelar n. 382/2010 foi concedida em abril de 2011, contudo, o Ministério das Relações Exteriores não reconheceu a medida como válida e em um processo muito disputado politicamente, a construção da usina que foi interrompida por um período, foi retomada e sua construção concluída. Foi um caso controvertido entre estudiosos dos direitos humanos<sup>500</sup>.

#### 4.2.4 Corte Interamericana de Direitos Humanos

A Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) é uma instituição judicial autônoma, não sendo órgão da OEA, mas sim da CADH e sua criação decorreu do artigo 33 de referido tratado, que lhe atribuiu competência para conhecer dos compromissos nela assumidos pelos Estados Partes.

De acordo com Cançado Trindade, a Corte IDH realizou suas primeiras reuniões na sede da OEA, em Washington de 1979 e instalou sua sede permanente em São José da Costa Rica em 03 de setembro do mesmo ano. O tribunal referido teve seu Estatuto aprovado na Assembleia Geral da OEA, também de 1979, sediada em La Paz, e seu primeiro regulamento data de 1980. Em 1981, a Corte e o Governo da Costa Rica celebraram um Acordo de Sede, através do qual foram regulamentados privilégios e imunidades da Corte e de seu pessoal. Quanto à sua composição, ela é formada por 7 juízes nacionais dos Estados Partes da OEA, eleitos na Assembleia Geral, por maioria absoluta dos Estados Partes na Convenção, a título pessoal e escolhidos dentre juristas de alta autoridade moral e reconhecida competência na matéria dos direitos humanos, em um mandato de 6 anos, podendo ser reeleitos por uma vez<sup>501</sup>. Caso algum dos juízes chamados a conhecer do caso for de nacionalidade de um dos Estados

---

<sup>499</sup> CIDH. **Resolução 12/85**. Caso 7615. Yanomami vs. Brasil. 64º Período de Sessões. 5 mar. 1985.

<sup>500</sup> AMARAL, Flávia Viera. **Direitos humanos e desenvolvimento**: o caso Belo Monte. Curitiba: Appris, 2021.

<sup>501</sup> CANÇADO TRINDADE, Antonio Augusto. **Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos**. v. III. Porto Alegre: Sergio Fabris Editor, 2003. p. 49-50.

Partes, é facultado ao outro Estado oferecer um juiz *ad hoc* (oitavo juiz) à Corte IDH. O *quorum* para as deliberações do mencionado tribunal é de cinco juízes<sup>502</sup>.

Quanto à competência da Corte IDH, cabe esclarecer que ela pode ser consultiva, isto é, relativa à interpretação das disposições da CADH, bem como de disposições de tratados de direitos humanos nos Estados Americanos; e também pode ser contenciosa, de caráter jurisdicional, para conhecer e julgar casos concretos de alegadas violações de direitos humanos previstos na CADH. Ressalva-se, porém, que a competência contenciosa da Corte é limitada aos Estados Partes da Convenção que aderiram à sua jurisdição. Ao ratificarem a Convenção Americana, os Estados Partes aceitam automaticamente a jurisdição consultiva; a jurisdição contenciosa, todavia, é facultativa (conforme artigo 62 da CADH).

Quanto à submissão de casos à Corte IDH, apenas a CIDH e os Estados Partes podem fazê-lo, pois não há legitimação do indivíduo, conforme artigo 61 da CADH. Todavia, no ano de 2001 houve revisão das regras de procedimento da Corte, para possibilitar a representação de vítimas de modo mais efetivo. Apesar de não ser previsto acesso direto de indivíduos e ONGs à Corte IDH, a partir da submissão do caso pela CIDH, as vítimas, seus parentes ou representantes podem submeter de forma autônoma seus argumentos.

Realizada, pois, a breve descrição da criação e da estrutura da Corte IDH, passa-se a oferecer um panorama do rito processual nela adotado para solução de controvérsias. Atualmente, todas as demandas apresentadas ao aludido tribunal já são regradadas por seu novo Regulamento<sup>503</sup> – aplicável às demandas a partir de 1º de janeiro de 2010. Antes de adentrar aos trâmites processuais previstos no referido regulamento, oportuno esclarecer que o artigo 22 trata dos idiomas oficiais da Corte IDH, que são os mesmos da OEA, isto é: espanhol, inglês, português e o francês. Ao início do exame de cada caso, determinar-se-ão os idiomas de trabalho, podendo a Corte autorizar que qualquer pessoa que perante ela compareça, venha se expressar em seu próprio idioma, assegurando a presença de intérprete que realize a tradução para o idioma de trabalho. Ainda quanto aos processos, a representação das partes ocorre da seguinte forma: Estados, por seus agentes; a Comissão de Direitos Humanos, por seus delegados; as supostas vítimas ou seus representantes, como acima já mencionado, poderão apresentar seus escritos autônomos após submissão do caso pela Comissão (art. 25 do novo

---

<sup>502</sup> MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direitos humanos**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 153.

<sup>503</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Regulamento da Corte Interamericana de Direitos Humanos**. Aprovado pela Corte no seu LXXXV Período Ordinário de Sessões celebrado de 16 a 28 de novembro de 2009. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/sitios/reglamento/nov\\_2009\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/sitios/reglamento/nov_2009_por.pdf). Acesso em: 19 maio 2021.

Regulamento).

Em linhas gerais, o início do processo será feito perante a Secretaria Geral. O caso será submetido à Corte com a apresentação do relatório referido no artigo 50 da Convenção, que contenha todos os fatos supostamente violatórios, com identificação das alegadas vítimas (art. 35 do novo Regulamento). Recebido o caso, o Secretário notificará sua apresentação à Presidência e aos Juízes; ao Estado demandado; à Comissão, se não for ela que apresenta o caso; à suposta vítima, seus representantes ou o Defensor Interamericano, se for o caso (art. 39, novo Regulamento). O artigo 40 do novo Regulamento da Corte prevê que após notificação da vítima ou aos seus representantes, estes disporão de um prazo improrrogável de dois meses, contado a partir do recebimento desse escrito e de seus anexos, para apresentar autonomamente à Corte seu escrito de petições, argumentos e provas. Da mesma forma, o Estado demandado poderá apresentar sua contestação, único ato processual em que também poderá opor suas exceções preliminares, sob pena de preclusão. É permitido apresentar outros procedimentos escritos pelas partes, conforme autorização da Presidência da Corte, e esses escritos devem observar os prazos por ela estipulados (art. 43). Observa-se que também são admitidos escritos de *amicus curiae*. Ademais, o trâmite processual na Corte IDH prevê procedimento oral, com oitiva de testemunhas, outras provas pertinentes, sendo admitidos peritos, além de audiência nos termos do artigo 51, do novo Regulamento e outras diligências probatórias, inclusive *ex officio* (artigo 58). Por fim, há a fase de sentença. A Corte IDH pode decidir pela procedência ou improcedência, parcial ou total, da ação de responsabilização internacional do Estado por violação de casos de direitos humanos dos casos a ela submetidos<sup>504</sup>. O objeto de uma sentença da Corte é o mais amplo possível no âmbito de uma ação de responsabilidade internacional do Estado: assegura-se à vítima o gozo do direito ou liberdade violados e a reparação das consequências da situação que ensejou a violação de direitos<sup>505</sup>.

#### 4.2.4.1 Casos contenciosos

A evolução dos casos na Corte IDH referentes a empresas e direito humanos é um dado. E sua importância para fazer avançar o respeito e a garantia dos direitos humanos pelos Estados, necessária, sobretudo em um continente marcado pela desigualdade e por casos expressivos de violações aos direitos humanos. Para o estudo dos casos, elegeu-se o recorte de decisões na Corte IDH, a partir de 2011, marco dos Princípios Orientadores e sentenças que os examinem.

---

<sup>504</sup> RAMOS, André de Carvalho. **Processo internacional de direitos humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 264.

<sup>505</sup> *Ibid.* p. 265.

Observa-se, contudo, que os casos anteriores a esse período são precedentes relevantes sobre violações de direitos humanos com envolvimento de empresas, razão pela qual serão enumerados: *Velásquez Rodrigues vs. Guatemala*, 1988; *Loyaza Tamayo vs. Peru*, de 1998; *Blake vs. Guatemala*, de 1988; *Villagrán Morales y Otros vs. Guatemala*, de 1999; *Bámaca Velasquez vs. Guatemala*, de 2000; *Comunidade Mayagna (Sumo) Awas Tingni vs. Nicarágua*, de 2001; *Ximenes Lopes vs. Brasil*, de 2006; *Pueblos Saramaka vs. Suriname*, de 2007; e, *Comunidade Indígena Xálmok Kásek vs. Paraguai*, de 2010<sup>506</sup>. Entre esses, observa-se que o Estado brasileiro recebeu sua primeira condenação na Corte IDH no caso *Ximenes Lopes*, no ano de 2006, por episódio que culminou com a violação do direito à vida e à integridade pessoal de Damião Ximenes Lopes, portador de deficiência que fora submetido a condições desumanas e degradantes durante sua hospitalização na Casa de Repouso Guararapes, centro de atendimento psiquiátrico privado, associado à administração pública para atuação no âmbito do Sistema Único de Saúde, no município de Sobral, no Ceará. Em suas considerações, a Corte IDH considerou que a responsabilidade do Estado pode decorrer de atos de particulares, elucidando sobre as obrigações *erga omnes* dos Estados, no tocante ao respeito e garantia de direitos, que exigem a adoção das medidas necessárias para uma efetiva proteção de direitos humanos nas relações interindividuais<sup>507</sup>.

O caso *Povos Kaliña y Lokono vs. Suriname*, de 2015<sup>508</sup>, recebe destaque na jurisprudência da Corte IDH pelo pioneirismo em usar expressamente os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, mencionando a responsabilidade dos Estados de proteger direitos humanos em atividade econômica, a saber, a indústria extrativista cujas operações impactavam povos indígenas. No caso *Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*, de 2016, o Estado Brasileiro foi condenado por permitir forma de trabalho análoga à escravidão e os Princípios Orientadores foram mencionados na nota de rodapé n. 452 da sentença.

Após essas sentenças, é possível encontrar casos relacionados ao tema empresas e direitos humanos, embora sem uma abordagem mais direta a respeito dos Princípios Orientadores. São os casos como *Trabajadores Cesados de Petroperú y Otros vs. Peru*, com

---

<sup>506</sup> OEA. Comité Jurídico Interamericano. Departamento de Derecho Internacional. **Recopilación de buenas prácticas, iniciativas, legislación, jurisprudencia y desafíos para identificar en el tratamiento de la responsabilidad social de las empresas en el continente**. 16 feb. 2017. p. 58-63. Disponível em: [https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/ddi-doc\\_3-17.pdf](https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/ddi-doc_3-17.pdf). Acesso em: 8 dez. 2023.

<sup>507</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso Ximenes Lopes vs. Brasil**. Sentença de 4 de julho de 2006. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_149\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_149_por.pdf). Acesso em: 15 dez. 2023.

<sup>508</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso Pueblos Kaliña y Lokono vs. Surinam**. Sentencia de 25 de noviembre de 2015 (Fondo, Reparaciones y Costas). Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_309\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_309_esp.pdf). Acesso em: 8 dez. 2023.

sentença de 23 de novembro de 2017<sup>509</sup>, que reconheceu a violação de direitos relacionados ao trabalho, do direito de acesso à justiça e da tutela judicial efetiva, por ocasião do desligamento de empregados da administração pública. Dentre outros grupos de trabalhadores envolvidos no caso, que incluía trabalhadores do Ministério da Economia e da Educação do Peru, sobressai a situação de 85 trabalhadores da empresa Petroperú e 25 trabalhadores da Empresa Nacional de Puertos, que sofreram desligamento coletivo em processo de privatização de empresas estatais, sem tempo hábil para aderir ao programa de demissão voluntária, a fim de obter melhores benefícios. A Corte IDH reconheceu a violação dos artigos 1.1 e 26 da CADH, na perspectiva de acesso ao trabalho e de não ser dele privado injustamente, observando-se que violações de direitos nas relações laborais são pontos centrais ao se tratar de empresas e direitos humanos<sup>510</sup>. Pode ser citado ainda o caso *Muelle Flores vs. Peru*, de 2017, relativo à violação de direitos relativos à seguridade social, também em decorrência de privatização de empresas estatais<sup>511</sup>. O caso *Lagos del Campo vs. Perú*<sup>512</sup>, de 2017, também é ilustrativo da questão ora abordada, pois trata da demissão de Alfredo Lagos del Campo, que após 13 anos de trabalho na empresa Ceper-Pirelli, num contexto relacionado à liberdade de expressão do ex-empregado, que culminou em desligamento e posterior impedimento ao acesso aos benefícios de seguridade social – após denúncia pela CIDH, houve o reconhecimento de violação ao artigo 26 da CADH, algo antes inédito na jurisprudência interamericana<sup>513</sup>. O caso *Escalera Mejías vs. Honduras*, de 2018, refere-se à solução amistosa que envolveu o defensor de direitos humanos Carlos Escalero Mejías, assassinado no contexto de oposição a atividades de empresa extrativista, com atividades relacionadas à produção de óleo de palma africana, cujas operações contaminariam um rio local<sup>514</sup>. Por fim, o caso *Comunidades Indígenas Miembros de La Asociación Lhaka Honhat vs. Argentina*, de 2020<sup>515</sup>, também pode ser indicado nessa categoria, uma vez que atividades econômicas como exploração ilegal de madeira e pecuária, estavam a afetar direitos

---

<sup>509</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y Otros vs. Perú**. Sentencia de 23 de noviembre de 2017. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_344\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_344_esp.pdf). Acesso em: 15 dez. 2023.

<sup>510</sup> SOARES, Andressa Oliveira. **Direitos humanos e empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Dialética, 2021. p. 97.

<sup>511</sup> *Ibid.* p. 97.

<sup>512</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso Lago del Campos vs. Peru**. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_340\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf). Acesso em: 16 dez. 2023.

<sup>513</sup> SOARES, Andressa Oliveira. **Direitos humanos e empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Dialética, 2021. p. 103.

<sup>514</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso Escalera Mejías vs. Honduras**. Sentencia de 26 de septiembre de 2018. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_361\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_361_esp.pdf). Acesso em: 16 dez. 2023.

<sup>515</sup> SOARES, Andressa Oliveira. **Direitos humanos e empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Dialética, 2021. p. 105.



de comunidades indígenas e outras, causando danos ao meio ambiente de seu território, prejudicando o direito à alimentação e o acesso à água<sup>516</sup>.

Em 15 de julho de 2020, a Corte IDH sentenciou o caso *Empregados da Fábrica de Fogos de Artificio de Santo Antônio de Jesus e Seus Familiares vs. Brasil*, que figura como um julgado muito relevante em empresas e direitos humanos, além de ser relativo ao Estado brasileiro, razão pela qual será conferida maior atenção a essa condenação. O caso se relaciona à explosão de uma fábrica de fogos de artifício em Santo Antônio de Jesus, ocorrida em 11 de dezembro de 1998, em que 64 pessoas morreram e seis sobreviveram, entre elas 22 crianças. Referida fábrica ficou conhecida na região como Fábrica do “Vardo dos Fogos”, estava construída na Fazenda Joeirana, de propriedade do senhor Osvaldo Prazeres Bastos e registrada em nome de seu filho, Mario Froés Prazeres Bastos. A fábrica era constituída por um conjunto de tendas em área de pasto, com grande parte dos explosivos armazenados nos mesmos espaços que os trabalhadores, em sua maioria mulheres afrodescendentes, em condições de pobreza, com baixo nível de escolaridade e alfabetização. Quanto às condições de trabalho, essas trabalhadoras eram contratadas informalmente, geralmente por contratos verbais e não eram registradas como empregadas. Sua remuneração era muito baixa e não recebiam nenhum adicional pelos riscos aos quais eram expostas ao exercer essa atividade, tampouco tinha acesso a equipamentos de proteção individual ou treinamento. Em uma análise contextual mais ampla, essas trabalhadoras acabavam sendo absorvidas como mão-de-obra barata em uma atividade altamente arriscada para a vida e para a integridade física porque não conseguiam trabalhar no comércio, por seu grau de instrução, ou no serviço doméstico, em razão de estereótipos que as associavam à criminalidade, por exemplo.

Além de ser uma atividade em que predominavam mulheres afrodescendentes em condições de pobreza, a fábrica mantinha o trabalho infantil de crianças a partir dos 6 anos de idade, por 6 horas diárias no período letivo e o dia inteiro nas férias, finais de semana e feriados. A explosão ocorreu na data já mencionada de 11 de dezembro de 1998, por volta do meio-dia, provocando o falecimento de 60 pessoas (40 mulheres, 19 meninas e 1 menino), com 6 sobreviventes (3 mulheres, 2 meninos e 1 menina). Quatro das mulheres que faleceram estavam gestantes e uma bebê nasceu de forma prematura em decorrência dos graves ferimentos de sua mãe, que posteriormente também veio a falecer. Os corpos das pessoas falecidas apresentaram queimaduras graves e houve vítimas de mutilação. Os sobreviventes não receberam tratamento

---

<sup>516</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso Comunidades Indígenas Miembros de la Asociación Lhaka Honhat (Nuestra Tierra) vs. Argentina**. Sentencia de 6 de febrero de 2020. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_400\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_400_esp.pdf). Acesso em: 04 mar. 2023.

médico adequado para recuperação das sequelas da explosão, apesar da gravidade de suas lesões. Apesar da produção de fogos de artifício representar parte relevante da atividade econômica local, não existiam centros especializados para o tratamento de queimaduras na cidade. Os feridos precisaram ser transportados para Salvador, a 190 km de distância, aumentando o sofrimento e prejudicando ainda mais o estado de saúde das vítimas<sup>517</sup>.

Na época dos fatos, a fábrica exercia suas atividades sob autorização do Ministério do Exército e do Município, com Certificado de Registro n. 381, expedido em 19 de dezembro de 1995, válido até 31 de dezembro de 1998, sem nenhum registro de atividade de fiscalização durante esse período – em relação às condições de trabalho e em relação às atividades perigosas. Dois dias após a explosão, oficial do Exército constatou a violação de normas de segurança de manejo e armazenamento de explosivos, além de guarda de outros produtos sem autorização. Ademais, perícia técnica da Polícia Civil verificou que a explosão fora ocasionada não apenas pela falta de segurança do local. Transcorridos 6 meses após a explosão, o certificado de registro da fábrica foi cassado, contudo, atividades irregulares de produção de fogos de artifício foram mantidas até 26 de outubro de 1999. Consequentemente, processos foram iniciados no âmbito da jurisdição brasileira nas áreas cível, trabalhista, penal e administrativa.

Quanto à estrutura normativa vigente à época dos fatos, o Decreto n. 55.649, de 28 de janeiro de 1965 atribuía competência ao Ministério de Guerra para autorizar a produção e comércio de produtos controlados, com obrigatoriedade de registro e fiscalização pelo Estado das empresas envolvidas nessas atividades, inclusive aqueles referentes à produção de fogos de artifício. Ademais, a legislação celetista daquele período dispunha sobre salário-mínimo, normas de prevenção de doenças e acidentes de trabalho, com previsão de obrigatoriedade de fornecimento de equipamentos de proteção individual e vedação ao trabalho infantil.

A CIDH demandou o Estado brasileiro na Corte IDH por entender que houve violação dos direitos à vida, à integridade pessoal e das crianças em relação às obrigações de respeito e garantia, conforme artigos 4.1, 5.1 e 19 da CADH em relação ao artigo 1.1 do mesmo instrumento. Quanto à violação destes direitos, a Comissão frisou que, de acordo com a legislação brasileira, as atividades relativas a explosivos deveriam ser autorizadas e inspecionadas pelo Estado. O caso em tela retratou uma fábrica de fogos cuja explosão ocorreu no mesmo período em que a empresa tinha permissão do Exército para funcionar. Em

---

<sup>517</sup> SOARES, Andressa de Oliveira; TITO, Lucas Cezário Tostes; ROCHA, Renata P. Empleados de la Fábrica de Fuegos Artificiales de Santo Antônio de Jesus y Sus Familiares: aportes para el desarrollo de la agenda de derechos humanos y empresas no continente. **Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, v. 1, n. 1, jun. 2021. p. 5. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/34100/23047>. Acesso em: 30 jun. 2021.

decorrência disso, a Comissão chegou à conclusão de que o Estado tinha relação direta com as atividades na fábrica, com ciência do risco potencial para a vida e a integridade pessoal dos trabalhadores que ali permaneciam – possuindo o dever também de saber que ali era praticada uma das piores formas de trabalho infantil. No mesmo sentido, a Comissão concluiu que houve violação aos direitos das crianças, à igual proteção da lei, à proibição de discriminação e ao trabalho, em relação às obrigações de respeito e garantia, de acordo com os artigos 19, 24 e 26 da CADH em relação ao artigo 1.1 do mesmo instrumento. Conforme consta da decisão, várias crianças foram vitimadas pela explosão da fábrica, e de acordo com o entendimento da Corte, as crianças são titulares dos direitos da Convenção Americana, razão pela qual o Estado deve dar atenção a suas necessidades e direitos.

A Comissão salientou que no presente caso, houve um nexo claro entre o descumprimento das obrigações estatais, a situação de pobreza das vítimas e a falta de opções de emprego. A fábrica constituía naquela região a principal, senão a única possibilidade de renda e, dada a pobreza das vítimas, deixava-lhes à mercê de uma das piores formas de trabalho infantil, sem condições de saúde e segurança. Outros dos direitos violados conforme relatório da Comissão Interamericana foram os direitos às garantias judiciais e à proteção judicial, em relação às obrigações de respeito e garantia, constantes dos artigos 8.1 e 25 da CADH, em relação ao artigo 1.1 do mesmo instrumento, pois o Estado descumpriu com o dever de investigar fatos com a devida diligência e dentro de prazo razoável. Ademais, a Comissão argumentou que o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ou simplesmente “Comitê DESC”) estabeleceu o dever dos Estados de oferecer meios adequados de reparação às pessoas ou grupos prejudicados e responsabilizar empresas. Quanto ao direito à integridade pessoal dos familiares das supostas vítimas (artigo 5 da Convenção Americana) o argumento apresentado pela Comissão foi o de que os familiares das vítimas de violações de direitos humanos também podem ser considerados vítimas em determinadas circunstâncias, em razão dos danos à sua integridade física e moral, provocados pelas situações enfrentadas pelas vítimas diretas e das posteriores ações ou omissões do Estado. Assim, as mortes que ocorreram na fábrica de fogos foram causa de sofrimento para as famílias das vítimas diretas, o que foi acentuado pela falta de justiça.

O Estado brasileiro foi declarado responsável, por unanimidade por violação aos direitos:

[...]à vida e da criança, constantes dos artigos 4.1 e 19, em relação ao artigo 1.1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, em prejuízo das sessenta pessoas falecidas na explosão da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus, ocorrida em 11 de dezembro de 1998, a que se refere o parágrafo 139 desta Sentença, entre as quais

se encontram vinte crianças, nos termos dos parágrafos 115 a 139 da presente Sentença. [...] à integridade pessoal e da criança, constantes dos artigos 5.1 e 19, em relação ao artigo 1.1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, em prejuízo dos seis sobreviventes da explosão da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus, ocorrida em 11 de dezembro de 1998, a que se refere o parágrafo 139 desta Sentença, entre os quais se encontram três crianças, nos termos dos parágrafos 115 a 139 da presente Sentença<sup>518</sup>.

Quanto à violação dos direitos da criança, à igual proteção da lei, à proibição de discriminação e ao trabalho, em prejuízo das sessenta pessoas falecidas e das seis sobreviventes da explosão da fábrica de fogos, o Estado brasileiro foi declarado responsável internacionalmente por maioria de votos, com a divergência do juiz Eduardo Vio Grossi. A unanimidade também foi observada no entendimento de que o Brasil é responsável internacionalmente pela violação das garantias judiciais e à proteção judicial, bem como violação ao direito à integridade pessoal, por disposições da CADH. Dentre todas as determinações que foram impostas ao Estado brasileiro em decorrência de sua condenação, cabe mencionar: a necessidade de dar continuidade ao processo penal em trâmite para, em um prazo razoável, julgar e, caso pertinente, punir os responsáveis pela explosão da fábrica de fogos; dar continuidade às ações civis de indenização por danos morais e materiais e aos processos trabalhistas ainda em tramitação, para, em um prazo razoável, concluí-los e, caso pertinente, promover a completa execução das sentenças; oferecer tratamento médico gratuito e imediato às vítimas que solicitarem; elaborar e executar, após consultadas vítimas e seus familiares, um programa de desenvolvimento socioeconômico para inserção de trabalhadoras e trabalhadores da produção de fogos de artifício em outros mercados de trabalho e possibilitar alternativas econômicas; realizar ato público de reconhecimento de responsabilidade internacional; apresentar relatório sobre a aplicação das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos; e pagar quantias a título de indenização por danos materiais e imateriais, além de arcar com custas e gastos processuais.

O juiz L. Patrício Pazmiño Freire apresentou voto concordante para reforçar a importância do programa de desenvolvimento socioeconômico destinado à população da cidade de Santo Antônio de Jesus, para promoção de outras atividades de trabalho e alternativas econômicas, elencado na sentença como garantia de não repetição das violações de direito constatadas no caso. A partir da observação da considerável soma de recursos públicos que o cumprimento de referida condenação impõe ao Estado brasileiro, pois implica na adoção de política estrutural, Freire relaciona e analisa o dever de implementação do referido programa

---

<sup>518</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil**. Sentença de 15 de julho de 2020. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_407\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf). Acesso em: 30 abr. 2021.

de desenvolvimento socioeconômico com base no artigo 26 da CADH. Assim, o voto ora em comento traz a perspectiva do controle de convencionalidade à controvérsia e confronta as obrigações internacionais assumidas pelo Brasil com as recentes alterações promovidas em matéria de gasto público federal no país, pela aprovação da Emenda Constitucional n. 95/16, que estabeleceu o que ficou conhecido como o “teto de gastos”, isto é, a imposição do limite individualizado de gastos primários do Estado, independentemente do aumento do PIB – o que leva à impossibilidade de crescimento do gasto público total e real acima da inflação, inclusive se houver aumento das taxas de crescimento econômico.

Apoiado no entendimento de que, por força do artigo 26 da CADH, há o dever de progressividade e não regressividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais, sobre educação, ciência e cultura da Carta da Organização dos Estados Americanos, o juiz declarante indica a necessidade de o Estado brasileiro cumprir com as medidas de reparação previstas na sentença a partir das obrigações internacionalmente assumidas, o que veda a alegação de aplicação de norma ou lei interna que as contrariem – no caso, ilustra-se o contraste entre o princípio da progressividade e a adoção da Emenda Constitucional n. 95/16, que segundo Freire, não pode ser argumento para o Estado brasileiro esquivar-se de cumprir a sentença. Quanto à jurisprudência da Corte IDH em matéria de direitos econômicos, sociais culturais e ambientais (DESCAS) utilizada como parâmetro de interpretação da norma convencional, o voto ora em comento faz alusão ao caso *Poblete Vilches e Outros vs. Chile* (2018), para elucidar os dois tipos de obrigação que são impostas aos Estados em razão do artigo 26 da CADH: a primeira, entendida como de exigibilidade imediata, que implica no dever do Estado de assegurar o exercício desses direitos sem discriminação, adotando medidas eficazes para sua plena realização; e a segunda, de caráter progressivo, na medida em que os Estados Partes têm a obrigação concreta e constante de avançar da forma mais eficaz possível para a plena efetividade desse direito<sup>519</sup>. Conforme retromencionado, apresentou voto parcialmente dissidente o juiz Eduardo Vio Grossi, quanto a interpretação de dois dispositivos convencionais. O primeiro, que tem direta correlação e oposição ao voto concordante de L. Patrício M. Freire, trata da interpretação do artigo 26 da Convenção Americana, mais especificamente a respeito da justiciabilidade direta dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais.

---

<sup>519</sup> Cf. Voto concordante. Juiz L. Patrício Pazmiño Freire. *In: CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Artificio de Santo Antônio de Jesus e Seus Familiares vs. Brasil*. 15 jul. 2020. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_407\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf). Acesso em: 30 abr. 2021.

Para Vio Grossi, diferentemente da maioria de seus pares na Corte, os DESCAS constituem-se em compromisso internacional dos Estados, com caráter declaratório e cuja satisfação depende exclusivamente da atuação estatal, conforme disponibilidade de seus recursos. Desta forma, eles não seriam justiciáveis perante a Corte IDH, que não possuiria competência para conhecer das controvérsias relativas a tais direitos, entre os quais se incluem o direito a condições equitativas e satisfatórias que garantam a saúde, segurança e higiene do trabalho, discutido no processo<sup>520</sup>. Essa interpretação teria como balizamento o princípio da boa-fé, preconizado pela Convenção de Viena de Direito dos Tratados, que vincularia os Estados a cumprirem obrigações internacionais nos estritos moldes estabelecidos no momento da adesão ao tratado, não havendo espaço para a interpretação dinâmica e evolutiva na Corte ao longo do tempo. Ainda em uma interpretação bastante restritiva quanto ao papel da Corte Interamericana, Grossi entende que tampouco seria permitido ao mencionado tribunal pronunciar-se sobre a interpretação de outros tratados internacionais de direitos humanos que não sejam de competência expressa da Corte, tal como a Convenção Americana.

O segundo dispositivo da Convenção Americana, que é objeto da apresentação da interpretação dissidente de Grossi, é o artigo 24, cujo teor afirma que “Todas as pessoas são iguais perante a lei. Por conseguinte, têm direito, sem discriminação, a igual proteção da lei”, não poderia ser considerado violado no caso, pois a discriminação verificada no município de Santo Antônio de Jesus não foi concretizada por lei editada pelo Estado, antes, foi retratada como situação genérica e estrutural decorrente da pobreza, da condição de mulher ou afrodescendente<sup>521</sup>.

O juiz Humbierto Antonio Sierra Porto também apresentou voto parcialmente dissidente no caso, para declarar seu entendimento divergente da maioria especialmente quanto à

---

<sup>520</sup> A despeito da argumentação do voto de Eduardo Vio Grossi, válido frisar que a justiciabilidade direta do artigo 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos já é controvérsia superada na jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, figurando o caso *Lagos del Campo vs. Peru* de 2017 como um giro jurisprudencial na matéria, por reconhecer pela primeira vez a violação autônoma e direta do artigo em comento, seguidas de outros casos relevantes, conforme elucidado: “*Direct litigation of Economic, Social and Cultural Rights* [...] *The cases Lagos del Campo, Dismissed Employees of Petroperú, San Miguel Sosa, Poblete Vilches, and Cuscul Pivaral opened a new horizon for strengthening the indivisibility of human rights at the Inter-American System. By enabling direct litigation of social rights, the Court settled the debate on the justiciability of article 26. Now, there is no doubt that both the Court and the Commission do analyze potential violations of ESCR obligations thorough their systems.*” Cf. PIOVESAN, Flávia; ANTONIAZZI, Mariela Morales; CRUZ, Julia Cortez da Cunha. *The Protection of Social Rights in the Inter-American Commission of Human Rights*. p. 436. In: BOGDANDY, Armin von; PIOVESAN, Flávia; ANTONIAZZI, Mariela Morales (org.). **Constitucionalismo transformador, inclusão e direitos sociais**. Salvador: JusPodivm, 2019. p. 413-438.

<sup>521</sup> Voto parcialmente dissidente. Juiz Eduardo Vio Grossi. In: CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Empleados da Fábrica de Fogos de Artificio de Santo Antônio de Jesus e Seus Familiares vs. Brasil**. 15 jul. 2020. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_407\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf). Acesso em: 30 abr. 2021.

interpretação do artigo 26 da CADH. Para o referido magistrado, por ocasião da apresentação pelo Estado Parte da exceção preliminar *ratione materiae* no caso, isto é, da incompetência da Corte para conhecer de litígios relativos aos DESCAS, a questão não deveria ter sido resolvida como matéria de mérito, como de fato ocorreu. Para Sierra Porto, por se tratar de questionamento de admissibilidade ou competência da Corte, as alegações em referência deveriam ser mantidas como exceções preliminares e, dessa forma, analisadas e acolhidas. No entendimento do mencionado juiz, a justiciabilidade direta dos DESCAS encontra como óbices a falta de um catálogo de direitos claros e precisos que permita a exigibilidade direta dos Estados por meio do sistema de petições individuais. Ademais, o acordado no Protocolo de San Salvador restringiria a competência da Corte em matéria de violações dos DESCAS apenas a alguns aspectos do direito de liberdade sindical e do direito à educação<sup>522</sup>.

Por fim, cumpre expor o voto fundamentado do juiz Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot. Referido juiz concede especial destaque em sua análise do caso à temática de direitos humanos e empresas, esclarecendo sobre a responsabilidade internacional do Estado por violação a direitos humanos ocasionada por atos de empresa privada. Em seu voto, é dispendida atenção mais detalhada quanto aos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, examinados em seus três pilares, quais sejam: proteger, respeitar e reparar. O dever dos Estados de proteger direitos humanos contra violações cometidas em seu território e/ou jurisdição por terceiros é ressaltado, inclusive em se tratando de empresas. Além disso, referido juiz observou que, a despeito de não ser a primeira vez em que se recorre aos Princípios Orientadores na Corte, foi o primeiro caso em que a aplicação dos citados princípios encontrou visão mais harmônica quanto às obrigações contidas nos artigos 1.1 e 2 do Pacto de San José e de outros instrumentos internacionais<sup>523</sup>.

Aspecto processual que é mencionado em seu voto e que figura como contribuição significativa para o tratamento mais aprofundado da temática é a participação, enquanto *amicus curiae*, dos estudantes de mestrado em Direito Internacional da Universidade de La Sabana. Os estudantes mencionados apresentaram escritos sobre a proteção internacional dos direitos humanos exigíveis do Estado em matéria de direitos humanos e empresas, indicando a

---

<sup>522</sup> Voto parcialmente dissidente. Juiz Eduardo Vio Grossi, p. 24. *In*: CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Empleados da Fábrica de Fogos de Artificio de Santo Antônio de Jesus e Seus Familiares vs. Brasil**. 15 jul. 2020. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_407\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf). Acesso em: 30 abr. 2021

<sup>523</sup> Cf. Voto fundamentado. Juiz Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, p. 4. *In*: CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Empleados da Fábrica de Fogos de Santo Antonio de Jesus e seus familiares vs. Brasil**. Sentença de 15 de julho de 2020 (Exceções preliminares, mérito, reparação e custas). Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_407\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf). Acesso em: 30 abr. 2021.

importância das provocações feitas por partes e interessados para o avanço na proteção de direitos pela Corte (vide nota de rodapé n. 17).

No voto também se aprofunda o exame do dever estatal de fiscalizar atividades empresariais com alto potencial de violação de direitos humanos, tais como a fabricação de fogos de artifício. Elucida-se que embora os Estados não sejam, *per se*, responsáveis pela ação de particulares, eventualmente podem sê-lo, se não adotarem medidas adequadas de prevenção. Além disso, os Estados também respondem pelo dever de cumprir leis que tenham por objeto ou por efeito fazer com que empresas respeitem direitos humanos, porém não apenas isso: incumbe-lhes avaliar periodicamente a adequação dessas leis, remediando carências quando necessário<sup>524</sup> (observa-se que esta parte da decisão condiz com as obrigações de garantir, conforme definidas no informe temático da CIDH sobre empresas e direitos humanos).

Por fim, observa-se que o juiz Eduardo Ferrer Mac-Gregor compartilhou plenamente do que ficou decidido na sentença, declarando seu voto para enfatizar e aprofundar temas de crucial importância para o Sistema Interamericano, tais como a questão sobre empresas e direitos humanos já abordada, o direito a condições equitativas e satisfatórias de trabalho para proteção da saúde, segurança e higiene no trabalho, a partir do artigo 26 da Convenção Americana, objeto de ampla análise no caso, a pobreza como parte da discriminação estrutural e interseccional, a igualdade perante a lei sem discriminação e a igualdade material ou substancial das vítimas da explosão da Fábrica de Fogos, realizando frequentemente análise comparativas do caso com parâmetros onusianos e europeus. Especialmente quanto à discussão da violação do direito à igualdade perante a lei, objeto de discordância de Vio Grossi, conforme acima exposto, Mac-Gregor Poisot expõe a interpretação ampliada do conceito, nos termos adotados pelo Comitê para o Pacto dos Direitos Civis e Políticos, em seu Comentário Geral n. 18, que considera que o princípio da igualdade exige que os Estados Partes adotem inclusive disposições positivas para reduzir ou eliminar as condições que propiciam a discriminação ou facilitem a sua perpetuação<sup>525</sup>.

De fato, as condenações do Brasil por violações de direitos humanos em contexto de atividades empresariais são indicativos de necessidades importantes em âmbito interno. A

---

<sup>524</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Empleados da Fábrica de Fogos de Santo Antonio de Jesus e seus familiares vs. Brasil**. Sentença de 15 de julho de 2020 (Exceções preliminares, mérito, reparação e custas). Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_407\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf). Acesso em: 30 abr. 2021.

<sup>525</sup> Cf. Voto fundamentado. Juiz Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot. p. 22. *In*: CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Empleados da Fábrica de Fogos de Santo Antonio de Jesus e seus familiares vs. Brasil**. Sentença de 15 de julho de 2020 (Exceções preliminares, mérito, reparação e custas). Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_407\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf). Acesso em: 30 abr. 2021.



adoção pelo Brasil de marcos normativos e políticas públicas em matéria de direitos humanos e empresas vai ao encontro da doutrina do controle de convencionalidade, desenvolvida pela Corte IDH, segundo a qual os atos internos, comissivos ou omissivos, devem ser compatibilizados com as normas internacionais.

O Brasil tem sido um país com importante histórico de violações de direitos humanos por empresas e sido alvo de condenações na Corte IDH. Internacionalmente, o Brasil também tem sido exigido, a fim de que adote as medidas adequadas para prevenir desastres (denominados por muitos como crimes) graves como o rompimento das barragens de Mariana e Brumadinho. Durante os últimos ciclos da RPU, foram feitas recomendações para o desenvolvimento de um PNA brasileiro<sup>526</sup>. O Decreto n. 9.571/2018, havia estabelecido diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos, numa tentativa inicial de integrar os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, mas foi alvo de críticas e recentemente revogado. Em seguida, o Conselho Nacional de Direitos Humanos aprovou a Resolução n. 5, de 12 de março de 2020. Referida resolução foi melhor avaliada pelos movimentos sociais e academia, porém não possui força normativa de lei. Atualmente, há um projeto de lei para criar um marco nacional sobre empresas e direitos humanos e estabelecer diretrizes de políticas públicas sobre o tema, o PL n. 572/2022, que tramita na Câmara dos Deputados<sup>527</sup>.

Retomando os casos sobre empresas e direitos humanos na Corte IDH, em plano contencioso, vale mencionar o caso *Buzos Miskitos vs. Honduras*, que foi objeto de acordo de solução amistosa no ano de 2021. Em síntese, o caso versou sobre trabalhadores do povo indígena *miskitto*, com característica binacional que habitam as fronteiras dos países Honduras e Nicarágua, em áreas rurais marcadas pela pobreza, falta de condições adequadas para a maioria dos direitos sociais, tais como educação, saúde e trabalho. Referido povo tinha sua subsistência garantida por atividades de agricultura, pesca artesanal e trabalho assalariado para pesca de lagosta e camarão. Essa atividade mostrava-se arriscada, dada a profundidade do mergulho necessário e a falta de equipamentos para a prática, que ocasionava doenças ocupacionais, com comprometimento dos pulmões, pela descompressão decorrente da redução

---

<sup>526</sup> De acordo com o disponibilizado no site Plataforma RPU Brasil, na sua avaliação do 3º ciclo, o Brasil recebeu recomendações da Holanda, de Serra Leoa e do Paraguai para adoção de um Plano Nacional de Ação em Empresas e Direitos Humanos.

<sup>527</sup> CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Resolução n. 5, de 12 de março de 2020**. Dispõe sobre Diretrizes Nacionais para uma Política Pública sobre Direitos Humanos e Empresas. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselho-nacional-de-direitos-humanos-cndh/copy\\_of\\_ResolucaoDHeempresas.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselho-nacional-de-direitos-humanos-cndh/copy_of_ResolucaoDHeempresas.pdf). Acesso em: 10 out. 2020.

da pressão nos momentos de subida do mergulho – pontuando-se ainda que o mergulho nessas condições também causa afogamentos.

O caso apresentado na Corte IDH envolvia 42 vítimas, entre os quais, mergulhadores que sofriam de doença ocupacional, crianças e familiares dos que faleceram por acidentes do trabalho, inclusive explosão em uma embarcação. Em razão das empresas envolvidas, ao examinar a situação, a Corte IDH recorreu mais uma vez aos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, para conferir uma interpretação mais específica às violações dos direitos protegidos pela CADH, pelo seu protocolo adicional em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais e demais instrumentos do Sistema Interamericano. Examinou o dever do Estado de fiscalizar e proteger os direitos humanos, inclusive contra terceiros, assim como fez referência ao dever de devida diligência das empresas. O acordo por solução amistosa para reparação das vítimas foi obtido, por violação aos direitos à vida, à saúde, à integridade física, às garantias judiciais e de não discriminação, entre outros. Em voto separado, o juiz Patricio Pazmiño Freire concordou com a decisão, porém, emitiu voto em apartado para reforçar a necessidade de maior desenvolvimento sobre a responsabilidade internacional das empresas em matéria de direitos humanos<sup>528</sup>.

Ainda em 2021, o caso *Vera Rojas y Otros vs. Chile*, de 1 de outubro de 2021<sup>529</sup>, considerou a responsabilidade internacional do Estado chileno em razão de normativa (Circular n. 7, de 1 de julho de 2005), da Superintendência de Saúde do país, que fundamentou a interrupção dos serviços de cobertura de saúde de seguro para doenças catastróficas (Isapre Masvida S.A.) que a menina Martina Vera Rojas, nascida em 2006, portadora da Síndrome de Leigh, doença neurodegenerativa de caráter progressivo, com sequelas neurológicas e musculares importantes, tivesse cobertura interrompida para seu tratamento, que exigia internação domiciliar, em 2010.

A Corte IDH ao julgar o mérito, considerou a obrigação do Estado de regular, fiscalizar e supervisionar a prestação de serviços de saúde privados, pela correlação de suas atividades com o direito à vida, à vida digna, à infância, à saúde, à integridade pessoal e à proibição de discriminação da pessoa com deficiência no exercício de seu direito à saúde. Recorrendo à fundamentação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU e à

---

<sup>528</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y Otros) vs. Honduras**. 31 ago. 2021. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_432\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_432_esp.pdf). Acesso em: 05 dez. 2023.

<sup>529</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso Vera Rojas y Otros vs. Chile**. 1 oct. 2021. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_439\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_439_esp.pdf). Acesso em: 15 dez. 2023.

sua jurisprudência, que revela ter significativa incorporação de citadas diretrizes, a sentença destaca o dever dos Estados de proteger os direitos humanos contra violações por terceiros em seu território e jurisdição, o que inclui as empresas, independentemente de seu porte ou tamanho. Além disso, destacou o dever de empresas de respeitar os direitos humanos em suas atividades, abstendo-se de infringir direitos humanos de terceiros, com esforços para prevenir ou mitigar consequências negativas de suas operações sobre direitos humanos, independentemente de seu porte, setor, contexto operacional ou estrutura. Por fim, observou que como parte de seu dever de proteger direitos humanos contra violações em atividades empresariais, os Estados devem adotar medidas para o acesso à reparação eficaz, seja em âmbito judicial, administrativo ou legislativo<sup>530</sup>.

O caso *Oliveira Fuentes vs. Peru*, de 4 de fevereiro de 2023, é o último caso analisado e trata da responsabilidade internacional do Estado do Peru, em decorrência de práticas discriminatórias contra Crissthian Manuel de Oliveira Fuentes cometidas pelo Supermercado Santa Isabel de San Miguel (Supermercados Peruanos S.A.), por ocasião de demonstrações afetivas entre o Sr. Crissthian e seu companheiro em estabelecimento da referida empresa, em outubro de 2004. Os constrangimentos sofridos pelo Sr. Crissthian e seu companheiro foram alvo de denúncia em órgão de defesa do consumidor peruano, porém a discriminação e a violação de direitos das vítimas não foram reconhecidas, o que ensejou recursos em outros órgãos administrativos e, posteriormente, por medida judicial, porém sem êxito.

A Corte IDH, ao apreciar o caso, examinou o direito de igualdade e não discriminação, especialmente em relação às pessoas LGBTQI+, tanto em âmbito público, quanto privado, explorando os parâmetros interamericanos de empresas e direitos humanos em matéria de não discriminação por orientação sexual e gênero. Considerando o artigo 1.1 e 2 da CADH, a Corte IDH afirma que os Estados têm obrigação de garantir e de adotar disposições de direito interno para prevenir violações de direitos humanos por empresas privadas, por medidas legislativas ou de outro caráter, além de investigar, sancionar e reparar violações de tais naturezas que venham se concretizar (cf. parágrafos 95 a 100)<sup>531</sup>.

---

<sup>530</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso Vera Rojas y Otros vs. Chile**. 1 oct. 2021. p. 29-34. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_439\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_439_esp.pdf). Acesso em: 15 dez. 2023.

<sup>531</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso Olivera Fuentes vs. Peru**. 4 febrero de 2023. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_484\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_484_esp.pdf). Acesso em: 16 dez. 2023.

#### 4.2.4.2 Opiniões consultivas

Além dos casos contenciosos, cumpre mencionar que há opiniões consultivas relacionadas à temática empresas e direitos humanos. Entre elas podem ser citadas as Opiniões Consultivas números OC 18/03, OC 22/16, OC 23/17 e faz-se importante mencionar a consulta enviada pelo México em novembro de 2022, sobre atividades de empresas privadas de armamentos e seus impactos sobre os direitos humanos, notadamente sobre os direitos à vida e à integridade pessoal.

A Opinião Consultiva n. OC 18/03 diz respeito à condição jurídica e direitos dos migrantes indocumentados, datando de 17 de setembro de 2003 e fora uma resposta à consulta dos Estados Unidos do México quanto aos direitos humanos, especialmente quanto ao direito ao trabalho de migrantes e sua condição de vulnerabilidade. Em seu parecer, a Corte IDH fez considerações sobre o princípio da igualdade e não discriminação, inclusive como pertencente ao domínio do *jus cogens*, observando que este princípio acarreta obrigações *erga omnes*, gerando efeitos para todos os Estados e terceiros, incluindo particulares. Assim, a qualidade migratória não pode privar a pessoa do direito ao trabalho e o Estado não pode tolerar situações de discriminação por empregadores privados que violem direitos dos migrantes<sup>532</sup>.

No Brasil, a Operação Acolhida é programa estabelece parcerias com empresas para interiorização de migrantes venezuelanos para outras regiões além do norte do país, assunto correlato ao tratado pela referida opinião consultiva e que figura como ilustração de iniciativas positivas entre Poder Público e setor privado.

Ao tratar sobre postulação na Corte, Opinião Consultiva n. OC 22/16<sup>533</sup> detém expressividade para compreensão da matéria, uma vez que versa sobre a limitação institucional do Sistema Interamericano, pois ao interpretar o artigo 1.2 da CADH, apontou que pessoas jurídicas não são titulares de direitos convencionais e não podem figurar como vítimas nos processos contenciosos do Sistema Interamericano. Deste modo, se as empresas não podem figurar no polo ativo, muito menos poderão figurar no polo passivo<sup>534</sup>.

---

<sup>532</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Opinión Consultiva OC-18/03**. 17. set. 2003. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_18\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_por.pdf). Acesso em: 05 dez. 2023. p. 117-118.

<sup>533</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Opinión Consultiva OC-22/16**. 26 feb. 2016. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen\\_seriea\\_22\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen_seriea_22_esp.pdf). Acesso em: 05 dez. 2023.

<sup>534</sup> GIANNATASIO, Arthur R. C.; NOGUEIRA, Clara S.; BISCAIA, Bruno. Limites na responsabilização internacional de empresas nos sistemas regionais de direitos humanos: o aprendizado institucional como alternativa. p. 64-70-. In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodivm, 2018. p. 53-82.

A Opinião Consultiva n. OC 23/17, foi emitida após consulta da Colômbia e reconheceu a existência de uma relação inegável entre a proteção do meio ambiente e a realização de outros direitos humanos, pois a degradação tem impacto efetivo sobre o bem-estar humano. Desta forma, existe uma relação de interdependência e indivisibilidade entre os direitos humanos, o meio ambiente e o desenvolvimento sustentável. Devido a esta conexão, constatou-se que vários sistemas de proteção de direitos humanos reconhecem o direito ao meio ambiente saudável como um direito em si mesmo. Disso decorrem uma série de deveres ambientais aos Estados, para que possam dar cumprimento de suas obrigações de respeito e garantia de seus direitos<sup>535</sup>. Assim, as condutas esperadas do Estado são não contaminar, legislar, fiscalizar, investigar e reparar. Por consequência, nas relações entre particulares, as violações a direitos humanos, inclusive ambientais, implicam em uma ação de prevenção de responsabilidade do Estado<sup>536</sup>.

#### **4.2.5 Obrigações positivas vs. obrigações de respeitar e garantir: aproximações e distanciamentos dos deveres estatais no Sistema Europeu e no Sistema Interamericano**

Em uma comparação entre o Sistema Europeu e o Sistema Interamericano, referentemente às obrigações estatais, dois tópicos chamam atenção: ambos os sistemas admitem a responsabilidade internacional do Estado quando direitos convencionais são violados por particulares e for constatada uma ação ou omissão. Todavia, embora o ponto de partida seja o mesmo - uma falha ou omissão do Estado em tutelar os direitos, as construções doutrinárias são diferentes.

A doutrina das obrigações positivas na Corte EDH, de acordo com o exposto por O'Brien, vincula-se ao requisito de controle absoluto, a fim de que possa haver uma situação fática que torne razoável a exigência de uma ação esperado do Estado, para tomar medidas que venham prevenir, dissuadir ou punir violações a direitos. Há controvérsias sobre essa interpretação, mas ela se faz relevante por servir de referência para o próprio Conselho da Europa. De forma muito próxima, porém com seus próprios contornos, no Sistema Interamericano, conforme doutrina e Informe da CIDH fundamentado na jurisprudência da

---

<sup>535</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Opinión Consultiva OC-23/17**. 15 de noviembre de 2017. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen\\_seriea\\_23\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen_seriea_23_esp.pdf). Acesso em: 5 dez. 2023.

<sup>536</sup> SOARES, Andressa Oliveira. **Direitos humanos e empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Dialética, 2021. p. 91-93.

Corte IDH, as obrigações estatais são entendidas a partir de dois eixos: respeitar e garantir (cf. artigo 1.1 e artigo 2, da CADH).

O fim a alcançar, num primeiro momento, é o mesmo: tutelar os direitos humanos nas relações entre particulares, de modo que o Estado adote as medidas adequadas para proteger ou reparar agressões a direitos de um indivíduo por outro indivíduo ou ente, incluindo corporações. Porém, os fundamentos interpretativos das obrigações positivas na Corte Europeia, enquanto construção jurisprudencial, parecem se afastar daqueles que sustentam as obrigações de respeitar e garantir no Sistema Interamericano. Isso vem a refletir diferenças quanto à imposição de obrigações extraterritoriais que possam ser exigidas do Estado.

Como já mencionado anteriormente, seria de grande relevância incorporar à negociação do eventual tratado sobre empresas e direitos humanos perspectivas dos sistemas regionais de proteção aos direitos humanos. Porém, essa perspectiva não aparenta ser explorada como deveria. Há uma infinidade de critérios e práticas que poderiam ser analisados em questões como obrigações estatais, acesso à justiça e reparação de vítimas, para aprimorar a posterior aplicação do tratado, caso a negociação seja frutífera. De acordo com Khoury e Whyte, entretanto, esta não é uma prática:

*[...] That is to say that in this debate about human rights the two places where interpretations of human rights law are directly made – the Inter-American and the European Courts of Human Rights – are virtually absent from the discussion. Indeed, this curious absence remains in the discussion about what a new treaty might look like, what legal principles it might draw on and so forth<sup>537</sup>.*

O reconhecimento dos direitos sociais foi particularmente relevante para a compreensão de que os Estados não devem apenas se afastar de cometer abusos contra direitos, mas também devem intervir para prevenir violações ou garantir a fruição de direitos. Assim, garantir direitos envolve uma participação mais ativa para os Estados que somente salvaguardar o indivíduo. Com os efeitos negativos das atividades empresariais, esses direitos passaram a ser interpretados tanto em âmbito europeu, quanto interamericano<sup>538</sup>.

Ainda de acordo com os autores mencionados, a sutil diferença entre a doutrina da obrigação positiva, aplicada para proteger direitos na esfera privada e o chamado efeito horizontal dos direitos fundamentais (ou humanos), a partir da perspectiva convencional de cada sistema regional de proteção, seria:

*[...] It is those articles (Article 17 ECHR and Article 1.1 and 29 ACHR) that provide for the application of both conventions in the private sphere – including to*

<sup>537</sup> KHOURY, Stéfanie; WHYTE, David. **Corporate Human Rights Violations**. Global prospects for legal action. New York: Rotledge, 2017. p. 104.

<sup>538</sup> *Ibid.*, p. 104-105.

*corporations – albeit indirectly. Thus, in both the European and inter-American systems, states have a positive duty to ensure that the rights of each convention are upheld between individuals through adequate legislation, regulation, enforcement and other mechanisms, such as ministerial decree. The importance of this principle is that a violation of a human right by a non-state actor can trigger state responsibility, a process known as the ‘horizontal effect’. Although subtle, there is a key conceptual difference between the more general principle of positive obligations and the horizontal effect. Positive obligations require the state to intervene to protect human rights – to do something. The horizontal effect makes the state responsible for having allowed a violation by a third party to occur. The principle of horizontality therefore proposes a mechanism by which states may be held responsible for the actions of third parties, including nonstate entities such as corporations. This mechanism has developed differently in each of the regional human rights systems and the following section outlines precisely how those different mechanisms work. The horizontal effect has, to an extent, been integrated into international human rights law, although it remains a controversial doctrine for reasons we shall now explore. The horizontal effect places the onus on the member state to ensure the respect of convention rights between non-state actors*<sup>539</sup>.

De acordo com a doutrina sobre os efeitos horizontais dos direitos humanos, ela significa a aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre particulares sem a mediação de uma lei para tanto. No Direito Internacional dos Direitos Humanos, a vinculação dos particulares aos direitos protegidos pode estar prevista já no próprio texto convencional, como o está na Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e em muitos outros tratados. A segunda modalidade de efeito horizontal, seria a fiscalização, pelo próprio Estado, do cumprimento da obrigação de *garantia* de direitos humanos. Por construção jurisprudencial, impõe-se ao Estado o dever de garantir os direitos convencionais, com medidas impeditivas para que não sejam violados por particulares.<sup>540</sup> A consolidação da eficácia horizontal dos direitos humanos é fruto da obrigação de garantir, que não é absoluta – a devida diligência do Estado deve ser aferida como uma obrigação de meio ou de conduta, o que significa que caso o Estado tenha agido razoavelmente para garantia de direitos humanos, o nexos causal para eventual responsabilização, estaria rompido, pois inexistiu omissão estatal para um abuso ou dano a direito humano<sup>541</sup>.

De acordo com Houry e Whyte, essa concepção de efeito horizontal de direitos humanos pode ser mais favorável à proteção de direitos humanos em operações corporativas, do que a doutrina da obrigação positiva desenvolvida na Corte EDH. Embora alguns autores utilizem a doutrina da obrigação positiva como sinônimo de efeito horizontal, como vimos, elas

<sup>539</sup> KHOURY, Stéfanie; WHYTE, David. **Corporate Human Rights Violations**. Global prospects for legal action. New York: Rotledge, 2017. p. 107

<sup>540</sup> RAMOS, André de Carvalho. **Teoria Geral dos Direitos Humanos na Ordem Internacional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 293-295.

<sup>541</sup> *Ibid.*, p. 296.

podem não ser equivalentes quando se trata de impor obrigações extraterritoriais a empresas, como na defesa de O'Brien, exposta oportunamente quando tratado o assunto da extraterritorialidade ao abrigo da CEDH. A despeito de ser um debate ainda não totalmente solidificado, é uma questão a ser considerada, conforme pode se depreender:

*This may be realised through various types of regulation, government decrees, legal norms or other enforcement mechanisms. In this framework, under human rights law, the third party – in the context of this discussion, the corporation – is not legally responsible for the violation. Nonetheless, according to some scholars, the horizontal effect may be the most viable way of holding corporations responsible (see Clapham, 2006, discussing Osman v UK, 1998, and X and Y v Netherlands, 1985, wherein the ECtHR recognised the responsibility of the state for violations by non-state actors). In this line of argument, horizontality means that the state must ensure its citizens conform to international law or it risks being held responsible for the violations of human rights carried out by those private parties (Vazquez, 2005)<sup>542</sup>.*

Isso porque o efeito horizontal dos direitos humanos está mais adstrito à concepção de responsabilidade internacional do Estado, que a doutrina da obrigação positiva - esta embora possa comportar entendimentos mais expansivos, é mais restrita para defesa de obrigações extraterritoriais aos Estados.

*Although in the literature positive obligations and the horizontal effect are often presented interchangeably (see Anardóttir, 2003, p. 96; Van Dijk and Van Hoof, 1998, p. 23), we reiterate the point we have already made above: whilst positive obligations require the state to act in order to fill a legislative void or enforce regulation, the horizontal effect implies a stronger political logic, since it ultimately renders the state liable for violations in the private sphere<sup>543</sup>.*

Enquanto essa seja uma questão a considerar, como um saber a ter em mente para a negociação do tratado (pois sendo ele dirigido aos Estados, poderá implicar em responsabilidade internacional destes por suas obrigações de direitos humanos), outras questões quanto às obrigações estatais no espaço interamericano podem ser mencionadas.

Os informes temáticos da REDESCA e da CIDH contém extensas contribuições para obrigações de respeito e garantia de direitos humanos nas atividades empresariais, considerando o papel do Estado. Os critérios transversais do informe sobre empresas e direitos humanos têm enfoque protetivo e grande potencial para aprimorar a conduta dos Estados. Ao lado disso, as cortes nacionais e o Sistema Interamericano indicam incorporar com mais propriedade o tema de empresas e direitos humanos, ao invocar os Princípios Orientadores em suas decisões.

Por outro lado, os desenvolvimentos em termos legislativos no Sistema Europeu parecem ter dado passos além em termos de regulação. A devida diligência tem ganhado

---

<sup>542</sup> KHOURY, Stéfanie; WHYTE, David. **Corporate Human Rights Violations**. Global prospects for legal action. New York: Rotledge, 2017. p. 107.

<sup>543</sup> *Ibid.* p. 107.



importância progressiva no continente, o que irá repercutir em todas as suas relações comerciais, esperando-se que tenha um efeito cascata de melhoria de práticas empresariais em relação aos direitos humanos. Sabemos que todas as abordagens possuem limitações, mas os progressos, ainda que graduais, são importantes.

Do ponto de vista do assunto que iniciou esse capítulo, o diálogo regional entre as cortes, com aprendizados mútuos, revela-se uma prática cada vez mais necessária em se tratando de empresas e direitos humanos. E não apenas regional, mas também entre o nacional e o regional e entre as cortes de direitos humanos e os órgãos da ONU que estão incumbidos da negociação do tratado.

## CONCLUSÃO

No presente trabalho buscou-se compreender como o Sistema Interamericano de Proteção aos Direitos Humanos lida com as diretrizes globais sobre empresas e direitos humanos na América Latina, por meio da análise de como seus órgãos têm recepcionado a agenda global nesse campo e como isso tem sido transferido para os Estados da região. Verificou-se que estes, devem proteger direitos humanos frente às ações das empresas, à luz de conceitos teóricos já conhecidos como, v.g., eficácia horizontal dos direitos humanos, controle de convencionalidade e responsabilidade internacional do Estado, que contribuem para a compreensão das obrigações estatais no contexto das relações entre particulares.

Não se pretendeu, por não ser o objetivo proposto, construir soluções completas para a influência excessiva do poder econômico na sociedade, frente à busca desenfreada por lucros que acaba por colocar os direitos humanos à margem do véu corporativo. Concentrou-se, por outro lado, no estudo das relações entre Estados, empresas e direitos humanos, examinando-se os Sistemas Internacionais de Proteção aos Direitos Humanos, com o propósito de identificar as possíveis contribuições do Direito Internacional dos Direitos Humanos, a partir das estruturas jurídicas já estabelecidas nessa área.

Após uma ampla análise, foi possível compreender a complexidade e a necessidade de abordagens integradoras diante dos desafios emergentes na esfera global. O exame minucioso das diretrizes da ONU, OCDE, OIT e demais instrumentos internacionais revelou a evolução normativa, porém sem resolução total das dificuldades que decorrem das lacunas existentes na responsabilização das corporações transnacionais por violações de direitos humanos. Por meio do debate em torno dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, juntamente com a busca por um instrumento juridicamente vinculante, foi possível vislumbrar a preocupação e a urgência em fortalecer os mecanismos de proteção e responsabilização, principalmente quando se trata dos grupos em situações de maior vulnerabilidade. A visibilidade que a discussão alcançou na última década traz perspectivas de novos progressos.

A grande repercussão dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos mostrou sua ampla aceitação em outras organizações internacionais, nos Sistemas Regionais de Proteção aos Direitos Humanos, Estados e atores econômicos. O primeiro pilar *proteger* e o terceiro pilar *reparar* dos Princípios Orientadores, que têm os Estados como destinatários das recomendações que neles estão contidas, consolidaram-se como critérios interpretativos no Sistema Interamericano de Direitos Humanos e como embasamento para diversas ações. No

sistema da Carta da OEA, iniciativas foram e continuam a ser adotadas para implementá-los, de forma inclusive a acompanhar os desafios contemporâneos advindos das novas tecnologias, tal como observado no apelo da Comissão Jurídica Interamericana ao setor privado para o respeito à dignidade da pessoa face aos avanços da inteligência artificial. Na CIDH, os informes temáticos usaram os Princípios Orientadores de modo a absorver suas diretrizes enquanto critérios interpretativos das obrigações de respeitar e garantir direitos humanos, já consagradas na doutrina e na jurisprudência como obrigações que decorrem do instrumento normativo cuja posição de relevância para o sistema é por isso reafirmada e evidenciada - a saber, a Convenção Americana de Direitos Humanos.

A Corte IDH, por sua vez, passou a fundamentar suas sentenças à luz dos Princípios Orientadores, como forma de destacar as especificidades e urgências que estão inseridas no campo de direitos humanos e empresas. Em uma etapa em que os direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais têm alcançado maior projeção na Corte de San José, abordar empresas e direitos humanos reforça e dá maior concretude às ações dos Estados referentemente a estes direitos. As obrigações estatais de respeito e garantia adquiriram contornos e conteúdos próprios com os Princípios Orientadores, fazendo avançar a jurisprudência, tal como no voto do juiz Ferrer Mac-Gregor no caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antonio de Jesus *vs.* Brasil e do caso Buzos Miskitos *vs.* Honduras, no qual o juiz Patrício P. Freire trouxe o debate sobre a responsabilidade internacional de empresas por violações de direitos humanos, ao lado das suas observações sobre os deveres e responsabilidades estatais. Essas iniciativas vão ao encontro da necessidade contínua de aprimorar e aplicar consistentemente os parâmetros interamericanos para garantir a proteção dos direitos humanos diante das ações corporativas, corroborando para uma mudança gradual e progressiva das circunstâncias estruturais que propiciam o desrespeito a direitos.

A investigação do Sistema Europeu de Proteção aos Direitos Humanos, por sua vez, ofereceu um parâmetro para avaliar as ações no Sistema Interamericano nas dinâmicas entre direitos humanos e atividades empresariais, que é considerado o mais ativo e desenvolvido na área de empresas e direitos humanos. Enquanto a atividade interpretativa da CIDH e a incorporação judicial em nível regional, marcadamente, sejam destaque no Sistema Interamericano, o Sistema Europeu tem maior articulação com os Princípios Orientadores no campo legislativo, como pode-se compreender das inúmeras iniciativas legislativas nacionais de devida diligência e até do projeto mais amplo de diretiva de devida diligência da União Europeia, atuando de forma complementar ao Conselho da Europa.

A presente pesquisa indicou, outrossim, uma diferença sutil entre os sentidos atribuídos às obrigações esperadas dos Estados para proteger direitos humanos nas relações entre particulares. Enquanto os informes da CIDH trazem interpretações ampliadas sobre as obrigações extraterritoriais dos Estados à luz da jurisprudência interamericana, o alcance das obrigações extraterritoriais dos Estados por atividades fora do país de empresas sediadas em seus territórios é alvo de controvérsias e pode ser mais restritivo. Nesse aspecto, sobressai a importância do diálogo entre as cortes, para que a interpretação dinâmica e evolutiva das convenções que vigoram em cada um dos sistemas, possa fazer com que se aproveite o melhor de cada corte.

Todos esses efeitos dos Princípios Orientadores são ainda iniciais, tanto na área legislativa, das políticas públicas e em sede judicial. Eles apontam para o desafio maior de implementação efetiva de políticas para prevenir abusos a direitos humanos, com fiscalização adequada e, quando necessário, acesso à justiça – este último, ainda complexo ante as reivindicações e necessidades da sociedade civil, que se deparam com a guerra de força política e econômica entre os Estados, além das limitações institucionais dos Sistemas Regionais de Proteção dos Direitos Humanos. Nessa dificuldade maior, mas que parece caminhar para uma solução ainda bastante atrelada às obrigações estatais, explorar as melhores oportunidades que o instrumento juridicamente vinculante em matéria de direitos humanos e empresas pode oferecer, mostra-se salutar para que a extraterritorialidade seja utilizada a partir da perspectiva da centralidade do sofrimento da vítima e da primazia dos direitos humanos.

De um ponto de vista crítico, empresas e direitos humanos é seara que permite observar positivismo e o legalismo jurídico como elementos que ainda prevalecem em áreas nas quais a análise, integração e compreensão dos elementos da realidade social, cultural e econômica são determinantes para a efetivação de direitos, tal como nos direitos humanos, tanto nacional quanto internacionalmente. Apesar de toda a complexidade do tema, não foram encontradas justificativas morais ou éticas para não se avançar na responsabilização dos entes privados por violações de direitos humanos. Os entraves para o progresso na área ainda são essencialmente baseados na tradição do estatocentrismo, do positivismo, do colonialismo ainda não superado nos domínios do direito e do determinismo econômico. Perspectivas que rompam esses paradigmas são necessárias e os desafios que a atividade corporativa transnacional traz, podem ser indicativos da urgência dessa renovação maior. Tal constatação permite indagar como a necessária transposição das contingências do direito pode ser realizada, de modo que as transformações sociais e os direitos humanos, sigam em compasso e não em antagonismos. Essa reflexão é urgente diante dos novos desafios tecnológicos da humanidade.

A celeridade das mutações e das reinvenções das hierarquias do poder político e econômico no mundo contemporâneo, exigem que as adaptações jurídicas para acompanhá-las sejam mais dinâmicas e tempestivas, a fim de que não se submeta a efetividade dos direitos de gerações inteiras de pessoas a meras expectativas futuras (certamente muitos daqueles que lutaram pela responsabilização das empresas no século XX não puderam desfrutar devidamente de seus direitos, nem vê-los reparados, por falta dos instrumentos e mecanismos jurídicos adequados e infelizmente, essa condição está a se reproduzir na atualidade). Considerar que as mudanças não podem ser adiadas ou postergadas indefinidamente, sob o risco de se permitir que o diálogo nos fóruns internacionais não sirva para alcançar mais democracia e representatividade nesses espaços de múltiplos atores, mas tão somente para uso de uma estratégia para perpetuar a indefinição de responsabilidade é importante para esse objetivo.

Em um mundo cada vez mais interconectado, o Direito Internacional revela-se indispensável para a construção de soluções para os problemas que afetam toda a comunidade internacional. Pela presença global das empresas na civilização capitalista e pelo necessário contraponto ao seu poder a ser realizado pelos direitos humanos, a gramática desses direitos precisa ser potencializada e capilarizada para além das relações Estados-pessoas, conglobando o mundo das relações pessoas-empresas, a fim de que os indivíduos tenham seus direitos tutelados com maior completude e o valor supremo, a dignidade humana, norteie eticamente negócios, Estado e Direito.

## REFERÊNCIAS

ACCIOLY, Hildebrando; SILVA, G. E. do Nascimento e; CASELLA, Paulo Borba. **Manual de Direito Internacional Público**. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

AFSHAR, Yasmin. Prefácio à edição brasileira. A gerência vai à guerra. *In*: CHAMAYOU, Grégoire. **A sociedade ingovernável: uma genealogia do liberalismo autoritário**. São Paulo: Ubu Editora, 2020. p. 1-19.

ALBUQUERQUE, Paulo Pinto de. Prólogo – Em defesa da Corte Europeia de Direitos Humanos. *In*: CARVALHO RAMOS, André de. **Corte Europeia de Direitos Humanos**. São Paulo: Tirant Lo Blanch. p. 19-41.

ALLE, Saulo Stefanone. **Linhas diretrizes da OCDE para empresas multinacionais e sua implementação no Brasil**. 2012. 211 f. Dissertação (Mestrado Direito Internacional) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

ALLENDE, Salvador. **A revolução desarmada: discursos de Salvador Allende**. Org. Vladimir Safatle. São Paulo: Ubu Editora, 2022.

ALMEIDA, Guilherme Assis de. **A proteção da pessoa humana no direito internacional: conflitos armados, refugiados e discriminação racial**. São Paulo: Editora CLA Cultural, 2018.

ALMEIDA, Paula Wojcikiewicz; BARRETO, Rafael Zelesco. **Direito das organizações internacionais: casos e problemas**. Rio de Janeiro: FGV, 2014.

AMARAL, Flávia Viera. **Direitos humanos e desenvolvimento: o caso Belo Monte**. Curitiba: Appris, 2021.

AMARAL JÚNIOR, Alberto do. Os sistemas regionais de proteção de direitos humanos: uma visão holística. *In*: AMARAL JÚNIOR, Alberto do; PIOVESAN, Flávia; DANESE, Paula Monteiro. **50 anos da Convenção Americana de Direitos Humanos: O Sistema Interamericano – Legado, Impacto e Perspectivas**. Salvador: Juspodvm, 2020.

ARRIGUI, Jean Michel. **La OEA y El Derecho Internacional. Introducción**. Editorial Porrúa: México, 2015. *E-book*.

ARRIGHI, Jean Michel. OEA. **Organização dos Estados Americanos**. Trad. Sérgio Bath. Barueri: Manole, 2004.

ATCHABAHIAN, Ana Claudia Ruy Cardia. Reparación integral para víctimas a la luz del tratado sobre empresas y derechos humanos. *In*: CANTÚ RIVERA, Humberto (org.). **El tratado sobre las empresas y los derechos humanos: perspectivas latinoamericanas**. Ciudad de México: Tirant lo Blanch, 2022. p. 393-413.

ATCHABAHIAN, Ana Claudia Ruy Cardia. **Transterritorialidade: uma teoria de responsabilização de empresas por violações de direitos humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy Cardia. **A transterritorialidade como mecanismo de responsabilização de empresas por violações aos Direitos Humanos**. 2018. 188 f. Tese

(Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

AUGEINSTEIN, Daniel. Managing Global Interdependencies through Law and Governance: The European Approach to Business and Human Rights. *In: BONFANTI, Angelica (ed.). **Business and Human Rights in Europe: International Law Challenges.*** p. 24-33.

AZUMA, João Carlos. **O Pacto Global das Nações Unidas: uma via para a responsabilidade das empresas pela concretização dos direitos humanos.** 2014. 165 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/6429>. Acesso em: 2 jun. 2022.

BARNES, Mihaela M. The United Nations guiding principles on business and human rights, the State Duty to protect human rights and the State-business nexus. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, DF, v. 15, n. 2, p. 41-63, 2018. Disponível em: <https://www.publicacoes.uniceub.br/rdi/article/view/5476>. Acesso em: 30 set. 2022.

BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado? *In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo. **Empresas e direitos humanos.*** Salvador: Editora Juspodivm, 2018. p. 19-37.

BERNAZ, Nadia. **Business and human rights.** History, law and policy – bridging the accountability gap. New York: Routledge, 2017.

BILSKY, Leora Y. **The Holocaust, corporations and the law: unfinished business.** Ann Arbor: University of Michigan Press, 2017.

BINDER, Christina. The European System for The Protection of Human Rights: Balance and Perspectives. *In: BOGDANDY, Armin von; PIOVESAN, Flávia; ANTONIAZZI, Mariela Morales. **Direitos humanos, democracia e integração: avançando no diálogo constitucional e regional.*** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. p. 371-394.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos.** Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONAVIDES, Paulo. **Teoria Geral do Estado.** 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

BONNOMI, Natália Paulino. Perspectivas de efetividade das diretrizes da OCDE para a responsabilização socioambiental de empresas transnacionais. *In: ROLAND, Manoela Carneiro; ANDRADE, Pedro Gomes. **Direitos humanos e empresas: responsabilidade e jurisdição.*** Belo Horizonte: D'Plácido, 2020. p. 197-220.

BORDIGNON, Marta. National Action Plans: A Pathway to Effective Implementation of the United Nations Guiding Principles? *In: BONFANTI, Angélica (ed.). **Business and Human Rights in Europe: International Law Challenges.*** New York: Routledge, 2018. p. 84-94.

BOWEN, Howard. R. **Social responsibilities of the businessmen.** Iowa: University of Iowa Press, 2013.

BRIGHT, Claire. Corporate due diligence: history and future prospects. *In: ABREU, Jorge M.Coutinho; MARTINS, Alexander de Soveral de; DIAS, Rui Pereira. **Dever de devida***

**diligência das empresas e responsabilidade empresarial.** Coimbra: Instituto Jurídico – Faculdade de Direito de Coimbra, 2022. p. 1-11.

BRAGATO, Fernanda Frizzo; SILVEIRA FILHO, Alex Sandro. The Colonial Limits of Transnational Corporations' Accountability for Human Rights Violations. **Third World Approaches to International Law Review**, n. 2, p. 34-58, 2021. Disponível em: <https://twailr.com/wp-content/uploads/2022/04/2.-Bragato-Filho-The-Colonial-Limits-of-Transnational-Corporations-Accountability-for-Human-Rights-Violations.pdf>. Acesso em: 5 mai. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Senado Federal, 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: 2 dez. 2021.

BRASIL. Decreto n. 11.523, de 10 de maio de 2023. Altera o Decreto nº 11.105, de 27 de junho de 2022, que dispõe sobre o Grupo de Trabalho Interministerial denominado Ponto de Contato Nacional para as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico para as Empresas Multinacionais. **Planalto**, Brasília, DF, 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/D11523.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11523.htm). Acesso em: 5 maio 2023.

BRASIL. Decreto n. 11.105, de 27 de junho de 2022. Dispõe sobre o Grupo de Trabalho Interministerial denominado Ponto de Contato Nacional para as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico para as Empresas Multinacionais. **Planalto**, Brasília, DF, 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/Decreto/D11105.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2011.105%2C%20DE%2027,Econ%C3%B4mico%20para%20as%20Empresas%20Multinacionais](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Decreto/D11105.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2011.105%2C%20DE%2027,Econ%C3%B4mico%20para%20as%20Empresas%20Multinacionais). Acesso em: 5 maio 2023.

BRASIL. Decreto n. 19481, de 22 de outubro de 1945. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Preâmbulo. **Planalto**, Brasília, DF, 1945. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/d19841.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm). Acesso em: 13 dez. 2021.

BRASIL. Decreto n. 592, de 6 de julho de 1992. Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. **Planalto**, Brasília, DF, 1992. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0592.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm). Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992. Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. **Planalto**, Brasília, DF, 1992. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. **Plano de Ação de Conduta Empresarial Responsável.** **Planalto**, Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/camex/pcn/produtos/outros/pacer-8-12.pdf>. Acesso em: 6 ago. 2023.



BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios orientadores sobre empresas e Direitos Humanos**. Implementando os parâmetros “proteger, respeitar e reparar” das Nações Unidas. Trad. Ministério das Relações Exteriores. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf). Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Sentença Estrangeira Contestada n. 8.542. EC (2013/0081095-1). Requerente: Maria Aguinda Salazar e outros. Requerido: Chevron Corporation. Relator: Min. Luís Felipe Salomão. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 15 mar. 2018.

BRASIL. Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Planalto**, Brasília, DF, 1992. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0678.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm). Acesso em: 5 dez. 2023.

BRIGHT, Claire. Corporate due diligence: history and future prospects. *In*: ABREU, Jorge M.Coutinho; MARTINS, Alexander de Soveral de; DIAS, Rui Pereira. **Dever de devida diligência das empresas e responsabilidade empresarial**. Coimbra: Instituto Jurídico – Faculdade de Direito de Coimbra, 2022. p. 1-11.

BURGORGUE-LARSEN, Laurence; CESPEDES, Nicolas Montoya. O diálogo judicial entre a Corte Interamericana de Direitos Humanos e a Corte Europeia de Direitos Humanos. *In*: GALINDO, George Rodrigo Bandeira *et al.* (coord.). **Proteção multinível dos direitos humanos**. DHES, 2015. Disponível em: [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19771/protocaomultinivel\\_bandeira\\_2014\\_manualpor.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19771/protocaomultinivel_bandeira_2014_manualpor.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 30 out. 2023.

CAMARGO, Solano de. **Forum shopping**: modo ilícito de escolha de jurisdição? Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. 203f.

CAMPOS, Thana Cristina de. **Empresas transnacionais e direitos humanos**: as empresas farmacêuticas como objeto de estudo. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

CAMPOS, Thana Cristina de; PERRUSO, Camila. Considerações acerca do estatuto jurídico das empresas transnacionais no âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos. *In*: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodivm, 2018. p.111-133.

CANÇADO TRINDADE, Antonio Augusto. **A humanização do direito internacional**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2015.

CANÇADO TRINDADE, Antonio Augusto. As sete décadas de projeção da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948-2018) e a necessária preservação de seu legado. **Revista da Faculdade de Direito UFMG**, Belo Horizonte, n. 73, p. 97-140, jul/dez. 2018. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/1943>. Acesso em: 11 nov. 2022.

CANÇADO TRINDADE, Antonio Augusto. **Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 2003. v. 1.

CANÇADO TRINDADE, Antonio Augusto. **Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 2003. v. 3.

CANÇADO TRINDADE, Antonio Augusto. The merits of coordination of International Courts on Human Rights. **Journal of International Criminal Justice**, v. 2, n. 2, p. 309-312, Jun. 2004.

CANTÚ RIVERA, Humberto Cantú. Planes de acción nacional sobre empresas y derechos humanos: sobre la instrumentalización do derecho internacional em el ámbito interno. **Anuario Mexicano de Derecho Internacional**, 2017. v. 17. p. 113-144. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870465417300314>. Acesso em: 13 out. 2021.

CANTÚ RIVERA, Humberto; PAMPLONA, Danielle Anne. La primera década de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: entre impresionismo y claroscuros. *In*: CANTÚ RIVERA, Humberto; PAMPLONA, Danielle Anne. **A una década de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos**. Ciudad de México: Tirant Lo Blanch, 2022. p. 17-38.

CANTÚ RIVERA, Humberto. El processo hacia um tratado internacional em matéria de empresas y derechos humanos: reflexiones sobre sus causas y efectos. *In*: CANTÚ RIVERA, Humberto (org.). **El tratado sobre las empresas y los derechos humanos: perspectivas latinoamericanas**. Ciudad de México, 2022. p. 37-72.

CANTÚ RIVERA, Humberto. Business and human rights in the Inter-American System. *In*: EWING, Anthony (ed.). **Teaching business and human rights**. Cheltenham, UK; Northampton, USA: Edward Elgar Publishing, 2023. p. 230-243.

CARDIA, Ana Cláudia Ruy. **Empresas, direitos humanos e gênero: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais [e-book]**. Porto Alegre: Editora Buqui, 2016.

CARVALHO RAMOS, André de. **Curso de direitos humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

CARVALHO RAMOS, André de. **Teoria Geral dos Direitos Humanos na Ordem Internacional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

CARVALHO RAMOS, André de. **Teoria Geral dos Direitos Humanos na Ordem Internacional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

CARVALHO RAMOS, André de. **Processo internacional de direitos humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

CARVALHO RAMOS, André de. **Direitos humanos na integração econômica: análise comparativa da proteção de direitos humanos e conflitos jurisdicionais da União Europeia e Mercosul**. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

CARVALHO RAMOS, André de. Direito internacional privado e a extraterritorialidade da jurisdição em casos de violações de direitos humanos: a jurisdição de proteção. *In*: ROLAND, Manoela Carneiro; ANDRADE, Pedro Gomes. **Direitos humanos e empresas: responsabilidade e jurisdição**. Belo Horizonte, São Paulo: D'Plácido, 2020. p. 11-27.

CARVALHO RAMOS, André de; ROLAND, Manoela Carneiro. A jurisdição de necessidade e o tratado vinculante: a saga do acesso transnacional à justiça das vítimas de atividades de empresas transnacionais. **Revista de Direito Internacional**, v. 19, n. 2, p. 56-66, 2022. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/8749>. Acesso em: 3 nov. 2023.

CASADEVALL, Josep. **El Convenio Europeo de Derechos Humanos**, El Tribunal de Estrasburgo y su Jurisprudencia. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2012.

ČERNIČ, Jernej Letnar. Corporate responsibility for human rights: Analyzing the ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy. **Miskolc Journal of International Law**, v. 6, n. 1, 2006, p. 24-34.

CENTER FOR INTERNATIONAL LEGAL COOPERATION. **Hague Rules for Arbitration on Business and Human Rights**. Dec. 2019. Disponível em: [https://www.cilc.nl/cms/wp-content/uploads/2019/12/The-Hague-Rules-on-Business-and-Human-Rights-Arbitration\\_CILC-digital-version.pdf](https://www.cilc.nl/cms/wp-content/uploads/2019/12/The-Hague-Rules-on-Business-and-Human-Rights-Arbitration_CILC-digital-version.pdf). Acesso em: 20 dez. 2021.

CIDH. **Acesso al agua en las Américas**: una aproximación al derecho humano al agua an el Sistema Interamericano. 2015. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/docs/anual/2015/doc-es/InformeAnual2015-cap4A-agua-ES.pdf>. Acesso em 11 dez. 2023.

CIDH. **As vacinas contra covid-19 no âmbito das obrigações interamericanas de direitos humanos**. Res. 1/2021. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/decisiones/pdf/resolucion-1-21-pt.pdf>. Acesso em: 8 dez. 2023.

CIDH. **Desplazamiento interno en el Triángulo Norte de Centroamérica**: Lineamientos para la formulación de políticas públicas. 27 jun. 2018. Disponível: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/desplazamientointerno.pdf>. Acesso em 11 dez. 2023.

CIDH. **Empresas y derechos humanos**: estándares interamericanos. 1 nov. 2019. p. 45. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>. Acesso em: 1 mar. 2023.

CIDH. **Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales**. 7 ago. 2020. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>. Acesso em: 20 ab. 2023.

CIDH. **La situación de las personas afrodescendientes en las Américas**. 5 dec. 2011. Acesso em: [https://www.oas.org/es/cidh/afrodescendientes/docs/pdf/AFROS\\_2011\\_ESP.pdf](https://www.oas.org/es/cidh/afrodescendientes/docs/pdf/AFROS_2011_ESP.pdf). Acesso em: 11 dez. 2023.

CIDH. **Pandemia e direitos humanos nas Américas**. Res. 1/2020. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/decisiones/pdf/Resolucao-1-20-pt.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2021.

CIDH. **Pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes y recursos naturales**: protección de derechos humanos en el contexto de actividades de extracción, explotación y desarrollo. 31 dec. 2015. Acesso em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/industriasextractivas2016.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2023.

CIDH. **Regulamento da Comissão Interamericana de Direitos Humanos**. 2013. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/jsForm/?File=/pt/cidh/mandato/basicos/reglamentocidh.asp>. Acesso em: 23 out. 2023.

CIDH. **Resolución 2/2019**. Creación del Observatorio de Impacto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. 22 sep. de 2019. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdfs/Resolucion-2-19-es.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2021.

CIDH. **Resolução 12/85**. Caso 7615. Yanomami vs. Brasil. 64º Período de Sessões. 5 mar.1985.

CIDH. **Situação dos direitos humanos no Brasil**. Aprovado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos em 12 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/relatorios/pdfs/brasil2021-pt.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2021.

CHAIRMANSHIP OF THE OEIWG. **Elements for the draft legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights**. Disponível em: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/LegallyBindingInstrumentTNCs\\_OBEs.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/LegallyBindingInstrumentTNCs_OBEs.pdf). Acesso em: 03 nov. 2022.

CHAIRMANSHIP OF THE OEIWG. **Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises - Revised Draft**. 16.7.2019. Disponível em: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/OEIGWG\\_RevisedDraft\\_LBI.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/OEIGWG_RevisedDraft_LBI.pdf). Acesso em: 3 nov. 2022.

CHAIRMANSHIP OEIWG. **Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises – Second Revised Draft**. 6 Aug. 2020. Disponível em: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG\\_Chair-Rapporteur\\_second\\_revised\\_draft\\_LBI\\_on\\_TNCs\\_and\\_OBEs\\_with\\_respect\\_to\\_Human\\_Rights.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf). Acesso em: 4 nov. 2022.

CHAIRMANSHIP OEIWG. **Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises – Third Revised Draft**. 17 Aug. 2021. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/LBI3rdDRAFT.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2023.

CHAMAYOU, Grégorie. **A sociedade ingovernável: uma genealogia do liberalismo autoritário**. São Paulo: Ubu Editora, 2020.

CLAPHAM, Andrew. **Human Rights in the Private Sphere**. New York: Oxford Press, 2002

CLAPHAM, Andrew. Human Rights Obligations for Non-State-Actors: Where are We Now? **Doing Peace the Rights Way: Essays in International Law and Relations in Honour of Louise Arbour**. 17 Aug. 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2641390>. Acesso em: 21 ago. 2021.

COMISSÃO EUROPEIA. **Responsabilidade social das empresas**: uma nova estratégia da UE para o período de 2011-2014. Bruxelas, 25 out. 2011. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681>. Acesso em: 8 dez. 2023.

COMISSÃO NACIONAL DA VERDADE. **Relatório**: textos temáticos. Brasília: CNV, 2014. v. 2. Disponível em: [http://cnv.memoriasreveladas.gov.br/images/pdf/relatorio/volume\\_2\\_digital.pdf](http://cnv.memoriasreveladas.gov.br/images/pdf/relatorio/volume_2_digital.pdf). Acesso em: 29 ago. 2023.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

COMPARATO, Fábio Konder. **A civilização capitalista**: para compreender o mundo em que vivemos. 2. ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 2014.

COMPARATO, Fábio Konder. **A oligarquia brasileira**: visão histórica. São Paulo: Contracorrente, 2017.

COMPARATO, Fábio Konder. **Ética**: direito, moral e religião no mundo moderno. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

CONSELHO DA EUROPA. **Convenção Europeia de Direitos do Homem**. Alterada pelos Protocolos n. 11, 14 e 15. Acompanhada do Protocolo Adicional e dos Protocolos n. 4, 6, 7, 12, 13 e 16. Disponível: [https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention\\_por](https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_por). Acesso em: 27 nov. 2023.

CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Resolução n. 5, de 12 de março de 2020**. Dispõe sobre Diretrizes Nacionais para uma Política Pública sobre Direitos Humanos e Empresas. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselho-nacional-de-direitos-humanos-cndh/copy\\_of\\_ResoluoDHeempresas.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselho-nacional-de-direitos-humanos-cndh/copy_of_ResoluoDHeempresas.pdf). Acesso em: 10 out. 2020.

CORTE IDH. CORTE EDH. AFRICAN COURT ON HUMAN RIGHTS AND PEOPLE'S RIGHT. **San José Declaration (II)**. 25-26 May. 2023. Disponível em: <https://www.echr.coe.int/regional-human-rights-courts>. Acesso em: 30 out. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso Comunidades Indígenas Miembros de la Asociación Lhaka Honhat (Nuestra Tierra) vs. Argentina**. Sentencia de 6 de febrero de 2020. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_400\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_400_esp.pdf). Acesso em: 04 mar. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y Otros) vs. Honduras**. 31 ago. 2021. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_432\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_432_esp.pdf). Acesso em: 5 dez. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Artifício de Santo Antônio de Jesus e Seus Familiares vs. Brasil**. 15 jul. 2020. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/212uridiquê/seriec\\_407\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/212uridiquê/seriec_407_por.pdf). Acesso em: 30 abr. 2021.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso Escalera Mejías vs. Honduras**. Sentencia de 26 de septiembre de 2018. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec361esp.pdf>. Acesso em: 16 dez. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso Lago del Campos vs. Peru**. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_340\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf). Acesso em: 16 dez. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso Olivera Fuentes vs. Peru**. 4 febrero de 2023. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_484\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_484_esp.pdf). Acesso em: 16 dez. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso Pueblos Kaliña y Lokono vs. Surinam**. 25 de noviembre de 2015. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_309\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_309_esp.pdf). Acesso em: 8 dez. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y Otros vs. Perú**. Sentencia de 23 de noviembre de 2017. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_344\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_344_esp.pdf). Acesso em: 15 dez. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso Vera Rojas y Otros vs. Chile**. 1 oct. 2021. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_439\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_439_esp.pdf). Acesso em: 15 dez. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Ximenes Lopes vs. Brasil**. Sentença de 4 de julho de 2006. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_149\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_149_por.pdf). Acesso em: 15 dez. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Opinión Consultiva OC-18/03**. 17. set. 2003. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_18\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_por.pdf). Acesso em: 05 dez. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Opinión Consultiva n. OC-22/16**. 26 feb. 2016. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen\\_seriea\\_22\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen_seriea_22_esp.pdf). Acesso em: 5 dez. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Opinión Consultiva OC-23/17**. 15 nov. 2017. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen\\_seriea\\_23\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen_seriea_23_esp.pdf). Acesso em: 5 dez. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Regulamento da Corte Interamericana de Direitos Humanos**. Aprovado pela Corte no seu LXXXV Período Ordinário de Sessões celebrado de 16 a 28 de novembro de 2009. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/sitios/reglamento/nov\\_2009\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/sitios/reglamento/nov_2009_por.pdf). Acesso em: 19 maio 2021.

COSTA, Jean-Paul. On the Legitimacy of the European Court of Human Rights' Judgments. *European Constitutional Law Review*, v. 7, 2011, p. 173–182.

COUNCIL OF EUROPE. Committee of Ministers. **Declaration of the Committee of Ministers on the UN Guiding Principles on business and human rights**. Adopted on 16 April

2014. Disponível em: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectId=09000016805c6ee3](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c6ee3). Acesso em: 08 dez. 2023.

COUNCIL OF EUROPE. Committee of Ministers. **Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member States on human rights and business**. Adopted by the Committee of Ministers on 2 March 2016. Disponível em: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4). Acesso em: 8 dez. 2023.

COUNCIL OF EUROPE. **Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights**. 2022. Disponível em: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-em/1680a95dbd>. Acesso em: 27 nov. 2023.

COUNCIL OF EUROPE. Parliamentary Assembly. **Recommendation 1936 (2010)**. Human Rights and Business. Disponível em: <https://pace.coe.int/pdf/936ee22b121698b3869731d6490126e176e2868ffde04b61c1a275b04751cdef/rec.%201936.pdf>. Acesso em: 8 dez. 2023.

COUNCIL OF EUROPE. Parliamentary Assembly. **Resolution 1757 (2010)**. Human Rights and Business. Disponível em: <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17903&lang=en>. Acesso em: 8 dez. 2023.

COUNCIL OF EUROPE. **The Council of Europe: Guardian of Human Rights**. A summary. 2023. Disponível em: <https://edoc.coe.int/em/em-overview/6206-the-council-of-europe-guardian-of-human-rights.html>. Acesso em: 2 dez. 2023.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania**. 2. Ed. São Paulo: Moderna, 2004.

DALLARI, Pedro B. A. **Constituição e tratados internacionais**. São Paulo: Saraiva, 2003.

DALLARI, Pedro Bohomoletz de Abreu. The integration of the Law in a politically fragmented World. *In*: VALENTE, Isabel M. F.; OLIVEIRA, Iranilson B. (coord.). Coleção Euro-Atlântico: Espaço de Diálogos. **O Brasil nas ondas do mundo**. Ed. Brasileira: EDUFCEG; Ed. Portuguesa: Imprensa da Universidade de Coimbra. P. 41-49.

DANESE, Paula Monteiro. O Sistema Interamericano de Direitos Humanos e contribuições para superar o desafio ambiental. *In*: AMARAL JÚNIOR, Alberto do; PIOVESAN, Flávia; DANESE, Paula Monteiro. **50 anos da Convenção Americana de Direitos Humanos: O Sistema Interamericano – Legado, Impacto e Perspectivas**. Salvador: Juspodvm, 2020. P. 75-97.

DARCY, Shane. **The contribution of the United Nations Treaty Bodies on Business and Human Rights**. 1 Sept. 2022. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=4212552>. Acesso em: 30 out. 2023.

DEBEVOISE&PLIMPTON. **UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10**. The impact of UNGP's on Courts and Judicial Mechanisms. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/debevoise.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2023.

DE SCHUTTER, Olivier. The Challenge of Imposing Human Rights Norms on Corporate Actors. DE SCHUTTER, Olivier (ed.). **Transnational Corporations and Human Rights**. Hart Publishing: Oregon, 2006. P. 1-39.

DE SCHUTTER, Olivier. **Towards a social economy**: the next Generation of the Guiding Principles on Business and Human Rights. Business and Human Rights Resource Centre. Opinion. Disponível em: <https://www.business-humanrights.org/en/blog/towards-a-social-economy-the-next-generation-of-the-guiding-principles-on-business-and-human-rights/>. Disponível em: 30 nov. 2023.

DELMAS-MARTY, Mireille. **Une boussole des possibles**. Gouvernance mondiale et humanismes 215uridiquês: Leçon de clôture prononcée le 11 mai. 2011. Paris: Collège de France, 2020.

DEVA, Surya. From “business or human rights” to “business and human rights”: What next? p. *In*: DEVA, Surya; BIRCHALL, David (ed.). **Research Handbook on Human Rights and Business**. Cheltenham: Edward Elgar, 2020. p. 1-21.

DEVA, Surya. **Global Compact**: A Critique of UN's Public-Private Partnership for Promoting Corporate Citizenship. **Syracuse Journal of International Law & Commerce**. v. 34, p. 107-151, 2006. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/215701199.pdf>. Acesso em: 3 set. 2022.

DEVA, Surya. Scope of The Proposed Business and Human Rights Treaty. *In*: DEVA, Surya; BILCHITZ, David. **Building a Treaty on Business and Human Rights**: Context and Contours. United Kingdom: Cambridge University Press, 2017. p. 153-182.

DEZALAY, Yves; TRUBEK, David M. A reestruturação global e o direito. *In*: FARIA, José Eduardo (org.). **Direito e globalização econômica**: implicações e perspectivas. São Paulo: Malheiros, 2015.

DINIZ, Lucas de Medeiros. **Arbitragem de investimento**: impacto do sistema internacional de proteção aos direitos humanos. São Paulo: Almedina, 2022.

EUROPEAN COMMISSION. **Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights**. Overview of Progress. Mar. 2019. Disponível em: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/34963>. Acesso em: 28 nov. 2022.

EUROPEAN COMMISSION. **Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0071>. Acesso em: 8 dez. 2023.

EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. **Case Of Jugheli and Others v. Georgia**. 13 Jan. 2017. Disponível em: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-175153>. Acesso em: 5 dez. 2023.

EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. **Case Of Peck v. The United Kingdom**. 28 Jan. 2003. Disponível em: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60898>. Acesso em: 5 dez. 2023.



EWING, Anthony. Introduction to teaching business and human rights. *In*: EWING, Anthony (ed.). **Teaching business and human rights**. Cheltenham, UK; Northampton, USA: Edward Elgar Publishing, 2023.

FASCIGLIONE, Marco. Enforcing the Staty Duty to Protect under the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Strasbourg Views. *In*: BONFANTI, Angelica (ed.). **Business and Human Rights in Europe: International Law Challenges**. p. 37-47.

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, 2009. p. 175-191. Disponível em: <https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/11/sur11-port-patricia-feeneyi.pdf>. Acesso em: 31 set. 2022.

FEFERBAUM, Marina. **Proteção internacional dos direitos humanos**: análise do sistema africano. São Paulo: Saraiva, 2012.

FERRER MAC-GREGOR, Eduard. What Do We Mean When We Talk about Judicial Dialogue: Reflections of Judge of the Inter-American Court of Human Rights. **Harvard Human Rights Journal**, 30, 2017.

FGV. Grupo de Direitos Humanos e Empresas. **Avaliação de impactos em direitos humanos**. O que empresas devem fazer para respeitar os direitos humanos de crianças e adolescentes. 2018. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/24914>. Acesso em: 22 set. 2021.

FRAZÃO, Ana. **Função social da empresa**. Repercussões sobre a responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

FRAZÃO, Ana. O interesse social das companhias: perspectivas e desafios diante do capitalismo de stakeholders e dos investimentos ESG. **Revista de direito das sociedades e dos valores mobiliários**, v.1, p. 79-109dez. 2021. Edição comemorativa dos 45 anos das Leis n. 6385 e 6404

FRAZÃO, Ana; CARVALHO, Angelo, G. P. Responsabilidade social empresarial. *In*: FRAZÃO, Ana (org.). **Constituição, empresa e mercado**. Brasília: Faculdade de Direito, UnB, 2017.

FRIEDMAN, Milton. **Capitalismo e liberdade**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2023.

GARCIA, Elena de Luís. **Arbitraje de Derechos Humanos y Empresas: Utopia o Realidad**. Valencia: Tirant lo Branch, 2022.

GIANNATASIO, Arthur R. C.; NOGUEIRA, Clara S.; BISCAIA, Bruno. Limites na responsabilização internacional de empresas nos sistemas regionais de direitos humanos: o aprendizado institucional como alternativa. *In*: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodivm, 2018. p. 53-82.

GOUVEA, Carlos Portugal. **A estrutura da governança corporativa**. São Paulo: Quartier Latin, 2022.

GUAMÁN, Adoración H.; PIETRO, Julio. **La impunidad de las empresas transnacionales por violaciones de derechos humanos y ambientales**. El caso Chevron: paradigma de la necesidad de normas vinculantes para garantizar el derecho al acceso a la reparación de víctimas de crímenes corporativos. 2019. Disponível em: <https://www.stopcorporateimpunity.org/wp-content/uploads/2019/04/INFORME-La-Impunidad-de-las-Empresas-Transnacionales-El-Caso-Chevron.pdf>. Acesso em: 2 mar. 2023.

GUAMÁN, Adoración. El Draft 0 del Binding Treaty: crítica jurídica y propuestas en el camino a la cuarta sesión del grupo de Trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales ETN y otras empresas con respecto a los derechos humanos. *In*: ROLAND, Manoela Carneiro; ANDRADE; Pedro Gomes. **Direitos humanos e empresas: responsabilidade e jurisdição**. Belo Horizonte, São Paulo: D'Plácido, 2020. p. 137-195.

GUEDES, Henrique Lenon F. **Normas de aplicação imediata e arbitragem trabalhista: entre pluralismo e a transnacionalidade**. 2021. 207 p. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. 2021.

HENAO, Magdalena Correa; ROA ROA; Jorge Ernesto. Derechos Humanos, responsabilidad social empresarial y Principios Ruggie en la jurisprudencia constitucional colombiana. *In*: MARTINEZ, Julián Tole (ed.). **Derechos humanos y la actividad empresarial en Colombia: implicaciones para el Estado Social de derecho**. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2019. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2021/02/derechos-humanos-y-la-actividad-empresarial-en-colombia-1.pdf>. Acesso em: 28 out. 2021. p. 153-176.

HERZ, Monica. Carta da OEA. *In*: MAGNOLI, Demetrio (org.). **História da Paz: os tratados que desenharam o planeta**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2012.

HERZ, Monica. **The Organization of American States (OAS): Global governance away from the media**. London and New York: Routledge, 2011. *E-book*.

ILO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo**. Declaração de Filadélfia. 1946. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS\\_336957/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang--pt/index.htm). Acesso em: 3 set. 2023.

ILO. **História da OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 3 set. 2023.

ILO. **Tripartite Declaration of Principles concerning Multinationals Enterprises and Social Policy**. 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_094386.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf). Acesso em: 3 set. 2023.

ILO. **Tripartite Declaration of Principles concerning Multinationals Enterprises and Social Policy**. Annex II. 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_094386.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf). Acesso em: 3 set. 2023.

INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS AND BUSINESS. **Building a Movement: Reflections on the History and Future of Business and Human Rights**. dec. 2019. Disponível em: <https://www.ihrb.org/other/businesss-role/report-building-a-movement>. Acesso em: 26 nov. 2022.

JENTSCH, Valentin. Corporate social responsibility and the law: international standards, regulatory theory and Swiss responsible business Initiative. **EUI MWP n. 2018/5**. European University Institute: Italy, 2018. Disponível em: <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/59084>. Acesso em: 25 nov. 2022.

KHOURY, Stéfanie; WHYTE, David. **Corporate Human Rights Violations**. Global prospects for legal action. New York: Rotledge, 2017.

LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos**: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

LAFER, Celso. **Direitos humanos**: um percurso no Direito no século XXI. São Paulo: Atlas, 2015. v.1.

LATAPÍ AGUDELO, M.A.; JÓHANNSDÓTTIR, L.; DAVÍDSDÓTTIR, B. A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. **International Journal of Corporate Social Responsibility**, 2019. p. 1-23.

LAUFER, William S. **Responsabilidade social e greenwashing corporativo**. In: SAAD-DINIZ, Eduardo; LAURENTIZ, Victoria Vitti. Corrupção, direitos humanos e empresa. Belo Horizonte: D'Plácido, 2021. p.17-30.

LAURENTIZ, Victoria Vitti. ESG (Environmental, Social and Governance) e o dilema dos indicadores: a construção de uma agenda sobre legislação de devida diligência nas cadeias produtivas. In: SAAD-DINIZ, Eduardo; DUARTE, Gabrielli (org.). **ESG e Justiça Climática**. São Paulo: Tirante lo Blanch, 2021. p. 199-217.

LARSON, Zeb. The Sullivan Principles: South Africa, Apartheid, and Globalization. **Diplomatic History**. v. 44, i. 3, Jun. 2020, p. 479–503. Disponível em: <https://academic.oup.com/dh/issue/44/3>. Acesso em: 25 out. 2023.

LEAL, Mariana E. S. Direitos humanos e empresas: uma análise histórica sobre o tratamento das Nações Unidas conferido à temática e propostas para seu aperfeiçoamento. **Homa Publica** – Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas, v. 4, jan./dez, 2020.

LINDGREEN-ALVES, José Augusto. **A década das conferências (1990-1999)**. Brasília: FUNAG, 2018.

LOMÉNIE, Tiphaine Beau de; COSSART, Sandra; MORROW, Paige. From Human Rights Due Diligence to Duty of Vigilance. Taking the French Example to the EU Level. In: BONFANTI, Angelica (ed.). **Business and Human Rights in Europe**: International Law Challenges.p. 134-144.

LOPES GUERRA, Luiz. **El Convenio Europeo de Derechos Humanos**: Según la jurisprudencia del Tribunal de Estrasburgo. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021.

LOVEN, Claire. “Verticalised” cases before the European Court of Human Rights unravelled: An analysis of their characteristics and the Court’s approach to them. **Netherlands Quarterly of Human Rights**, v. 38, n. 4, 2020. p. 246-263. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0924051920965753>. Acesso em: 8 dez. 2023.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019.

MENEZES, Wagner. **Curso de Direito Internacional**. Doutrina, legislação e jurisprudência. São Paulo: Tirant, 2023.

MERCADO, Berónica N.; RODRIGUEZ, Pablo; CARAZO, Piedad M. Alcance de los planes de acción nacionales (PAN) sobre derechos humanos y empresas implementados en las Américas al año 2020. **Homa Publica** - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas, v. 5, n. 1, jun. 2021, p. 1-20. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/34339>. Acesso em: 22 set. 2021.

MOISÉS, Cláudia Perrone. **O Código de Conduta da ONU para as empresas multinacionais**: instrumento jurídico de regulamentação das relações econômicas internacionais. 1991. 181 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Palo, São Paulo, 1991.

MORAES, Patrícia A.; PAMPLONA, Danielle Anne. Os significados dos casos Kiobel e Vedanta para a proteção dos direitos humanos. **Revista de Direito Internacional**, v. 16, n. 3, 2019, p. 9-22. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/6603>. Acesso em: 8 nov. 2021.

MOREIRA, Angelina; MATTOS, Nathália S. de; MORAES, Patrícia Almeida de. A arbitragem internacional na remediação de violações de direitos humanos perpetradas por empresas. *In*: ATCHABAHIAN, Ana Claudia R.; PAMPLONA, Danielle Anne; FACHIN, Melina Girardi. **Mulheres, direitos humanos e empresas**. São Paulo: Almedina, 2023. p. 119-134.

MPF. **Inquérito Civil n. nº 1.30.001.004372/2023-13**. Despacho. Rio de Janeiro, 27 set. 2023. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/rj/sala-de-imprensa/docs/pr-rj/despacho-ic-banco-do-brasil-escravidao>. Acesso em: 12 dez. 2023.

MPF. MPT. MPSP. **Nota Pública – TAC Volkswagen**. 23 set. 2020. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sp/sala-de-imprensa/docs/nota-publica-tac-volkswagen/view>. Acesso em: 1 set. 2023.

MULLER, Mike. **The Baby Killer**. A War or Want Investigation into the promotion and sale of powdered baby milks in the Third World. London: War or Want, 1974.

NATIONAL ACTION PLAN ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS. **Countries**. Disponível em: <https://globalnaps.org/country/>. Acesso em: 20 nov. 2023.

NATOUR, Faris; McElrath, Roger. Technology and human rights. *In*: EWING, Anthony (ed.). **Teaching business and human rights**. Cheltenham, UK; Northampton, USA: Edward Elgar Publishing, 2023. p. 343-355.

NEGRI, Sérgio Marcos Carvalho; VILLA VERDE, Rômulo Goretti. Dever de diligência em direitos humanos e os modelos de responsabilização de empresas transnacionais. *In*: ROLAND, Manoela C. ANDRADE, Pedro Gomes. **Direitos humanos e empresas**: responsabilidade e jurisdição. Belo Horizonte, São Paulo: D'Plácido, 2020. p. 91-110.

NÚCLEO DE ESTUDOS E PESQUISA EM DIREITO INTERNACIONAL DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Mapa Institucional:** Sistemas Regionais de Proteção de Direitos Humanos. Rio de Janeiro: NEPEDI-UERJ, 2023.

O'BRIEN, Claire Methven. Are European Home States of Transnational Corporations Responsible for Their Impacts Abroad Under The ECHR?. *In*: BONFANTI, Angélica (ed.). **Business and Human Rights in Europe: International Law Challenges**. New York: Routledge, 2018. p. 48-58.

O'BRIEN, Claire Methven. **Business and human rights**. A handbook for practioners. Council of Europe: 2018. Disponível em: <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7785-business-and-human-rights-a-handbook-for-legal-practitioners.html>. Acesso em: 2 fev. 2022.

O'BRIEN, Claire Methven; FERGUSON, John; McVEY, Marisa. Nactional Action Plan on Business and Human Rights: an Experimentalist Governance Analysis. **Human Rights Review**, 8 Sept. 2021. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12142-021-00637-x>. Acesso em: 28 out. 2021.

OCAMPO, José Antonio. **Globalization and development**. Santiago, Chile: ECLAC, 2002.

OCDE. **Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável**. Paris: OECD Publishing, 2023. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/mneguidelines/>. Acesso em: 4 ago. 2023.

OCDE. **Guia da OCDE de Devida Diligência para 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: 11 maio 2022.

OEA. **Carta da Organização dos Estados Americanos**. Subscrita em Bogotá em 1948 e reformada pelo Protocolo de Buenos Aires em 1967, pelo Protocolo de Cartagena de Índias em 1985, pelo Protocolo de Washington em 1992 e pelo Protocolo de Managuá em 1993. Disponível em: [https://www.oas.org/dil/port/tratados\\_A-41\\_Carta\\_da\\_Organiza%C3%A7%C3%A3o\\_dos\\_Estados\\_America\\_nos.pdf](https://www.oas.org/dil/port/tratados_A-41_Carta_da_Organiza%C3%A7%C3%A3o_dos_Estados_America_nos.pdf). Acesso em: 16 jun. 2021.

OEA. **Convenção Americana Sobre Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/b-32.htm>. Acesso em: 8 dez. 2023.

OEA. **Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. “Protocolo de San Salvador”. Assinado em San Salvador, El Salvador, em 17 de novembro de 1988. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/basicos/sansalvador.pdf>. Acesso em: 8 dez. 2023.

OEA. Assembleia Geral. **Promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial**. AG/RES. 2840 (XLIV-O/14). Aprobada en la segunda sesión plenaria celebrada el 4 de junio de 2014. Disponível em: 8 dez. 2023.

OEA. Comité Jurídico Interamericano. Departamento de Derecho Internacional. **Responsabilidad social de las empresas em el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas**. Primer Informe [CJI/doc.436/13]. Presentado por el Doctor Fabián Novak Talavera no 83º Período Ordinario de Sesiones, realizados en 5-9 agosto 2013, Rio de Janeiro, Brasil. 28 jun. 2013. Disponível em: [https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-doc\\_436-13.pdf](https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-doc_436-13.pdf). Acesso em: 8 dez. 2023.

OEA. Comité Jurídico Interamericano. Departamento de Derecho Internacional. **Responsabilidad social de las empresas en el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas**. Segundo Informe [CJI/doc.449/14 rev.1 corr.1]. Presentado por el Doctor Fabián Novak Talavera no 84º Período Ordinario de Sesiones, realizados 10-14 marzo 2014. Rio de Janeiro, Brasil. 24 feb. 2014. Disponível em: [https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/cji-doc\\_449-14\\_rev1\\_corr1.pdf](https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/cji-doc_449-14_rev1_corr1.pdf). Acesso em: 08 dez. 2023.

OEA. Comité Jurídico Interamericano. **CJI/RES. 205 (LXXXIV-O/14)**. Responsabilidad social de las empresas en el campo de los derechos humanos y el medio ambiente en las Américas. 13 mar. 2014. Disponível em: [https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-RES\\_205\\_LXXXIV-O-14.pdf](https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-RES_205_LXXXIV-O-14.pdf). Acesso em: 8 dez. 2023.

OEA. Comité Jurídico Interamericano. Departamento de Derecho Internacional. **Recopilación de buenas prácticas, iniciativas, legislación, jurisprudência y desafíos para identificar alternativas en el tratamiento de la responsabilidad social de las empresas en el continente**. DDI/doc. 3/17. 16. feb. 2017. Disponível em: [https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/ddi-doc\\_3-17.pdf](https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/ddi-doc_3-17.pdf). Acesso em: 5 dez. 2023.

OEA. Comissão Jurídica Interamericana. **Declaração da Comissão Jurídica Interamericana sobre Neurociência, Neurotecnologias e Direitos Humanos: Novos Desafios Jurídicos para as Américas**. CJI/DEC. 01 (XCIX-O/21). 11 ago. 2021. Disponível em: [https://www.oas.org/en/sla/iajc/docs/CJI-DEC\\_01\\_XCIX-O-21\\_PO.pdf](https://www.oas.org/en/sla/iajc/docs/CJI-DEC_01_XCIX-O-21_PO.pdf). Acesso em: 13 dez. 2023.

OEA. Departamento de Assuntos Jurídicos Internacionais. **Protocolo de Buenos Aires, de 27 de fevereiro de 1967**. Disponível em: [http://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_B-31\\_Protocolo\\_de\\_Buenos\\_Aires.htm](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-31_Protocolo_de_Buenos_Aires.htm). Acesso em: 5 maio 2021.

OEA. Departamento de Assuntos Jurídicos Internacionais. **Protocolo de Cartagena das Índias, de 5 de dezembro de 1985**. Disponível em: [http://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_A-50\\_Protocolo\\_de\\_Cartagena\\_de\\_Indias.htm](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_A-50_Protocolo_de_Cartagena_de_Indias.htm). Acesso em: 5 maio 2021.

OEA. Departamento de Assuntos Jurídicos Internacionais. **Protocolo de Manágua, de 10 de junho de 1993**. Disponível em: [http://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_A-58\\_Protocolo\\_de\\_Managua.htm](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_A-58_Protocolo_de_Managua.htm). Acesso em: 05 mai. 2021.

OEA. Departamento de Assuntos Jurídicos Internacionais. **Protocolo de Washington, de 14 de dezembro de 1992**. Disponível em: [http://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_A-56\\_Protocolo\\_de\\_Washington.htm](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_A-56_Protocolo_de_Washington.htm). Acesso em: 5 mai. 2021.

OEA. Departamento de Derecho Internacional. **Tratados Multilaterales**. Firmas y Ratificaciones. Disponível em: [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-41\\_carta\\_OEA\\_firmas.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA_firmas.asp). Acesso em: 3 maio 2021.

OECD. **Annual report on the Activity of National Contact Points for Responsible Business Conduct**. 2021. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/annualreport-on-the-activity-of-national-contact-points-for-responsible-businessconduct-2021.pdf>. Acesso em: 1 jul. 2023.

OECD. **Convention on the OECD**. 14 Dec. 1960. Disponível em: <https://www.oecd.org/about/document/oecd-convention.htm#Text>. Acesso em: 30 out. 2022.

OCDE. **International Collaboration to End Tax Avoidance**. Disponível em: <https://www.oecd.org/tax/beps/>. Acesso em: 30 nov. 2023.

OECD. **Responsible business conduct for institutional investors**. 2017. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf>. Acesso em: 6 ago. 2023.

OECD. Council. **Roadmap for the OECD accession processo of Brazil**. 10 jun. 2022. Disponível em: <https://www.oecd.org/latin-america/Roadmap-OECD-Accession-Process-brazil-EN.pdf>. Acesso em: 6 ago. 2023.

OIT. ACTRAV. **Declaração da OIT sobre Empresas Multinacionais: Como pode beneficiar os trabalhadores?** Genebra: OIT, 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_867083.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_867083.pdf). Acesso em: 3 set. 2023.

OIT. **Guía sobre Conducta Empresarial Responsable para emprendimientos, micro, pequeñas y medianas empresas. em América Latina y Caribe**. 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_842942.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_842942.pdf). Acesso em: 4 abr. 2023.

OLIVEIRA, Assis da Costa; SCABIN, Flávia (coord.). **Interseções de direitos humanos e empresas com os direitos das crianças e dos adolescentes**. Belém: Santa Cruz, 2018.

ORFORD, Anne. The Past as Law or History? The Relevance of Imperialism for Modern International Law. 9 Sept. 2011. IILJ Working Paper 2012/2. **History and Theory of International Law Series**. Melbourne Legal Studies Research Paper n. 600. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2090434>.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

PIOVESAN, Flávia. Proteção dos direitos humanos: uma análise comparativa dos Sistemas Regionais Europeu e Interamericano. *In*: BOGDANDY, Armin von; PIOVESAN, Flávia; ANTONIAZZI, Mariela Morales. **Direitos humanos, democracia e integração jurídica: avançando no diálogo constitucional e regional**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. p. 625-662.

PIOVESAN, Flávia. Sistema interamericano de direitos humanos: impacto transformador, diálogos jurisdicionais e os desafios da reforma. *In*: PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 9. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 129-144.

PIOVESAN, Flávia; ANTONIAZZI, Mariela Morales; CRUZ, Julia Cortez da Cunha. The Protection of Social Rights in the Inter-American Commission of Human Rights. *In*: BOGDANDY, Armin von; PIOVESAN, Flávia; ANTONIAZZI, Mariela Morales (org.). **Constitucionalismo transformador, inclusão e direitos sociais**. Salvador: JusPodivm, 2019. p. 413-438.

PIOVESAN, Flávia; FACHIN, Melina Girardi; MAZZUOLI, Valério. **Comentários à Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

PIOVESAN, Flávia; GONZAGA; Victoriana L. C. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos. *In*: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo (coord.). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 83-110.

QUIJANO, Gabriela. Acciones legales transnacionales, obstáculos a la justicia, y el rol del tratado. *In*: CANTU RIVERA, Humberto (Coord.). **El tratado sobre las empresas y los derechos humanos: perspectivas latino-americanas**. Ciudad de México: Tirant lo Blanch, 2022. p. 415-438.

RAMASASTRY, Anita, Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability. **Journal of Human Rights**, v. 14, n. 2, 2015. p. 237-259. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2705675>. Acesso em: 3 set. 2022.

REINISCH, August. The Changing International Legal Framework for Dealing with Non-State Actors. *In*: ALSTON, Philip. **Non-State Actors and Human Rights**. New York: Oxford, 2005. p. 37-89.

REZEK, Francisco. **Direito Internacional Público: curso elementar**. 17 ed. Rio de Janeiro, 2018.

ROOSEVELT, Eleanor. Where do human rights begin? ER Papers, 1958. *In*: WOLOCH, Nancy. **Eleanor Roosevelt: in her words**. New York: Black Dog & Leventhal Publishers, 2017.

RUGGIE, John Gerard. ¿Jerarquía o ecosistema? La regulación de los riesgos relativos a los derechos humanos provenientes de las empresas multinacionales. *In*: GARAVITO, César Rodríguez (ed.). **Empresas y derechos humanos en siglo XXI**. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2018. p. 75-98.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SAAD-DINIZ, Eduardo. Justiça de Transição Corporativa: a nova geração de estudos transicionais. **Revista Brasileira de Ciências Criminais**, São Paulo, v. 28, n. 167, p. 71-128, maio 2020.

SCABIN, Flávia. HOJAIJ, Tamara B. **Prevenção do trabalho forçado na indústria da moda: análise de políticas e práticas**. São Paulo: Centro de Direitos Humanos e Empresas da Fundação Getúlio Vargas, 2020. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/f4ccf15e-c6e8-4525-bf57-0f71ec36d76e/content>. Acesso em: 20 dez. 2021.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, Virgílio Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Brasileiro**. São Paulo: Edusp, 2021.

SIMMA, Bruno; ALSTON, Philip. The sources of human rights law: custom, jus cogens and general principles. **Australian Yearbook of International Law**, 1989. p. 82-108. Disponível em: <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/AUYrBkIntLaw/1989/5.html>. Acesso em: 30 ago. 2023.



SIMMA, Bruno; SANGIUOLO, Giorgia. The Hague Rules on Business and Human Rights arbitration: some challenges and responses. **Southwestern Journal of International Law**. v. 33, n. 2, 2022. p. 401-429. Disponível em: <https://www.swlaw.edu/sites/default/files/2023-05/9%20-%20Simma.pdf>. Acesso em: 2 nov. 2023.

SOARES, Andressa Oliveira. **Direitos humanos e empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

SOARES, Andressa de Oliveira; TITO, Lucas Cezário Tostes; ROCHA, Renata P. Empleados de la Fábrica de Fuegos Artificiales de Santo Antônio de Jesus y Sus Familiares: aportes para el desarrollo de la agenda de derechos humanos y empresas no continente. **Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**. v. 1, n. 1, jun. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/34100/23047>. Acesso em: 30 jun. 2021.

SOARES, Inês Virgínia Prado; BASTOS, Lúcia Elena Arantes Ferreira. Caso Volkswagen: entre violações pretéritas aos direitos humanos e dilemas sobre uma reparação coletiva atual e efetiva. In: ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy; PAMPLONA, Danielle Anne; FACHIN, Melina Girardi. **Mulheres, direitos humanos e empresas**. São Paulo: Almedina, 2023. p. 267-296.

SOUSA, F.V.D.; MEZZARROBA, O. Conhecer para não se iludir: (Re) leitura dos fundamentos do ESG. **Conpedi Law Review**, v. 8., n.1, p. 249-273, jul/dez. 2022. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/9061>. Acesso em: 20 set. 2023.

STIGLITZ, Joseph E. **A globalização e seus malefícios**. São Paulo: Futura, 2002.

STIGLITZ, Joseph E. **Globalização: como dar certo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

SYDYGALIEV, Mirbek. **UN Guiding Principles Business and Human Rights in UN treaty bodies' concluding observations**. Sept. 2020. Disponível em: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/treaty\\_bodies\\_uptake.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/treaty_bodies_uptake.pdf). Acesso em: 10 jan. 2023.

TEIXEIRA, Felipe de Macedo; FERREIRA, Luciano Vaz. A efetividade das diretrizes da OCDE para empresas multinacionais: uma análise acerca das normas de compliance em direitos humanos no Brasil. In: ROLAND, Manoela Carneiro; ANDRADE, Pedro Gomes. **Direitos humanos e empresas: responsabilidade e jurisdição**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2020. p. 221-249.

THORSTENSEN, Vera. Cadernos Brasil na OCDE. **Investimentos**. CEPAL, 2021. Disponível em: <https://repositorio.cepal.org/items/9402f680-6f35-41e4-be62-ae241f523ece>. Acesso em: 1 nov. 2022.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A função social da empresa. **Revista dos Tribunais**, v. 92, n. 810, p. 33-50, abr. 2002.

TOSI, Giuseppe; FERREIRA, Lúcia de Fátima Guerra (org.). **As multinacionais na América Latina - Tribunal Russell II**. João Pessoa: Editora da UFPB, 2014.

UN. **E:/5500-Ver.1/ST/ESA/6**. Effets des sociétés multinationales sur le développement et sur les relations internationales, 1974.

UN. **Press Release SG/SM/6881**: Secretary-General proposes Global Compact on Human Rights, Labour, Environment, in Address to World Economic Forum In Davos. 1 feb. 1999. Disponível em: <https://press.un.org/en/1999/19990201.sgsm6881.html>. Acesso em: 8 set. 2021.

UN. **Transforming Our World**. The 2030 for sustainable development. A/RES/70/1. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication>. Acesso em: 3 dez. 2021.

UN. **United Nations Conference on Environment & Development**. Agenda 21. Rio de Janeiro, Brazil, Jun. 1992. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/Agenda21.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2022.

UN. **Viena Declaration and Programme of Action**. 25 Jun. 1993. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/vienna-declaration-and-programme-action>. Acesso em: 30 set. 2021.

UN. Committee on the Rights of the Children. **General comment No. 16 (2013) on State obligations regarding the impact of the business sector on children's rights**. 17 Apr. 2013. Disponível em: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC%2FC%2FGC%2F16&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC%2FC%2FGC%2F16&Lang=en). Acesso em: 30 out. 2023.

UN. Commission On Human Rights. **Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights**. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2. 26 Aug. 2003. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/501576>. Acesso em: 7. maio 2022.

UN. Economic and Social Council. **Commentary on the Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights**. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2. 26. Aug. 2003.

UN. Economic and Social Council. **Development and International Economic Co-Operation: Transnational Corporations. E/1990/94**. Annex: Proposed text of the draft Code of Conduct on Transnational Corporations. 12 Jun. 1990.

UN. Economic and Social Council. **Draft norms submitted by the Working Group on the Working Methods and Activities of Transnational Corporations pursuant to resolution 2002/8**. E/CN.4/Sub.2/2003/12. 30. May. 2003.

UN. Economic and Social Council. **Report Of The Sub-Commission on Prevention of Discrimination and Protection of Minorities on its Forty-Ninth Session**. E/CN.4/Sub.2/1997/50. 5. nov. 1997. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/247910>. Acesso em: 7 mai. 2022.

UN. Economic and Social Council. **Report of the sessional working group on the working methods and activities of transnational corporations on its second session**. E/CN.4/Sub.2/2000/12. 28 Aug. 2000.

UN. Economic and Social Council. **Report of the sessional working group on the working methods and activities of transnational corporations on its fourth session**. E/CN.4/Sub.2/2002/13. 15 Aug. 2002.

UN. Economic and Social Council. **Report of the Sub-Commission on Prevention of Discrimination And Protection Of Minorities On Its Fiftieth Session.** E/CN.4/Sub.2/1998/45. 30 Sept.1998.

UN. Economic and Social Council. **Report of the United Nations High Commissioner on Human Rights on the responsibilities of transnational corporations and related business enterprises with regard to human rights.** E/CN.4/2005/91.15 Feb, 2005.

UN. Economic and Social Council. **Resolution 1721 LIII.** 28 Jul. 1972.

UN. Economic and Social Council. **The impact of transnational corporations on the development process and on internacional relations.** Res. 1913 (LVII). 5 Dec. 1974.

UN. Economic and Social Council. **The impact of transnational corporations on the development process and on international relations.** Res, 1908 (LVII). 2. Aug. 1974.

UN. Economic and Social Council. **Working document on the impact of the activities of transnational corporations on the realization of economic, social and cultural rights - prepared by Mr. El Hadji Guissé, pursuant to Sub-Commission resolution 1997/11.** E/CN.4/Sub.2/1998/6. 10 Jun. 1998.

UN. General Assembly. **Charter of Economic Rights and Duties of States (A/RES/ 3281-XXIX).** 12. Dec. 1974.

UN. General Assembly. **Declaration on the Establishment of a New International Economic Order (A/RES/3201, S-VI),** 1 May. 1974.

UN. General Assembly. **Programme of Action on the Establishment of a New International Economic Order.** (A/RES/ 3202 – S-VI), 1 May. 1974.

UN. General Assembly. Human Rights Council. **Annex to the report on the seventh session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/49/65).** 29 Dec. 2021. Disponível em: <https://daccess-ods.un.org/tmp/7458533.64467621.html>. Acesso em: 4 nov. 2022.

UN. General Assembly. Human Rights Council. **Compilation of general statements from States and non-State stakeholders made during the eighth session (A/HRC/40/48/Add.1).** Disponível em: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/wg\\_transcorp/session8/igwg-8th-compilation-general-statements.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/wg_transcorp/session8/igwg-8th-compilation-general-statements.pdf). Acesso em: 30 ago. 2023.

UN. General Assembly. Human Rights Council. **Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/RES/26/9).** 14 Jul. 2014. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/082/52/PDF/G1408252.pdf?OpenElement>. Acesso em: 30 out. 2021.

UN. General Assembly. Human Rights Council. **Human rights and transnational corporations and other business enterprises (A/HRC/RES/17/4).** 6 Jul. 2011. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/G11/144/71/PDF/G1114471.pdf?OpenElement>. Acesso em: 13 out. 2021.

UN. General Assembly. Human Rights Council. **Human rights and transnational corporations and other business enterprises (A/HRC/RES/26/22)**. 15 Jul. 2017. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/083/82/PDF/G1408382.pdf?OpenElement>. Acesso em: 13 out. 2021.

UN. General Assembly. Human Rights Council. **Human rights and transnational corporations and other business enterprises (A/HRC/RES/35/7)**. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/191/47/PDF/G1719147.pdf?OpenElement>. Acesso em: 30 out. 2022.

UN. General Assembly. Human Rights Council. **Report on the first session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, with the mandate of elaborating an international legally binding instrument (A/HRC/31/50)**. 05 Feb. 2016. Disponível em: [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/31/50](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/31/50). Acesso em: 3 nov. 2022.

UN. General Assembly. Human Rights Council. **Report on the second session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/34/47)**. 4 Jan. 2017. Disponível em: [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/34/47](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/34/47). Acesso em: 3 nov. 2022.

UN. General Assembly. Human Rights Council. **Report on the third session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/37/67)**. 24 Jan. 2018. Disponível em: [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/37/67](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/37/67). Acesso em: 03 nov. 2022

UN. General Assembly. Human Rights Council. **Report on the fourth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/40/48)**. 2 Jan. 2019. Disponível em: [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/40/48](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/40/48). Acesso em: 3 nov. 2022.

UN. General Assembly. Human Rights Council. **Report on the fifth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/43/55)**. 9 Jan. 2020. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/003/88/PDF/G2000388.pdf?OpenElement>. Acesso em: 3 nov. 2022.

UN. General Assembly. Human Rights Council. **Report on the sixth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/46/73)**. 14 Jan. 2021. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/009/83/PDF/G2100983.pdf?OpenElement>. Acesso em: 4 nov. 2022.

UN. General Assembly. Human Rights Council. **Report on the eighth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/52/41)**. 30 Dec. 2022. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G22/616/26/PDF/G2261626.pdf?OpenElement>. Acesso em: 26 set. 2023.

UN. General Assembly. Human Rights Council. **Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises on its mission to Brazil (A/HRC/32/45/Add.1)**. 12 May. 2016. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/096/43/PDF/G1609643.pdf?OpenElement>. Acesso em: 2 dez. 2020.

UN. Global Compact. **Principle One: Human Rights**. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1>. Acesso em: 20 ago. 2022.

UN. Global Compact. **Principle Two: Human Rights**. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-2>. Acesso em: 20 ago. 2022.

UN. Global Compact. **Principle Three: Labour**. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-3>. Acesso em: 20 ago. 2022.

UN. Global Compact. **Principle Four: Labour**. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-4>. Acesso em: 20 ago. 2022.

UN. Global Compact. **Principle Five: Labour**. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-5>. Acesso em: 20 ago. 2022.

UN. Global Compact. **Principle Six: Labour**. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6>. Acesso em: 20 ago. 2022.

UN. Global Compact. **Principle Seven: Environment**. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-7>. Acesso em: 20 ago. 2022.

UN. Global Compact. **Principle Nine: Environment**. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-9>. Acesso em: 20 ago. 2022.

UN. Global Compact. **Principle Ten: Anti-Corruption**. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-10>. Acesso em: 20 ago. 2022.

UN. Global Compact. **One Global Compact**. Accelerating and Scale Global Collective Impact. Disponível em: [https://info.unglobalcompact.org/1/591891/2022-01-04/493jyf/591891/1641310342EQoLgnAd/UNGC\\_New\\_Value\\_Prop\\_Brochure\\_Design.pdf](https://info.unglobalcompact.org/1/591891/2022-01-04/493jyf/591891/1641310342EQoLgnAd/UNGC_New_Value_Prop_Brochure_Design.pdf). Acesso em: 25 maio 2023.

UN. Global Compact. **The Ten Principles of the UN Global Compact**. Acesso em: 20 ago. 2022.

UN. Global Compact. **Who cares wins**. Connecting Financial Markets to a Changing World. 2004. Disponível em: [https://www.unepfi.org/fileadmin/events/2004/stocks/who\\_cares\\_wins\\_global\\_compact\\_2004.pdf](https://www.unepfi.org/fileadmin/events/2004/stocks/who_cares_wins_global_compact_2004.pdf). Acesso em: 04 abr. 2023.

UN. Human Rights Committee. **General comment n. 36 (2018) on article 6 of the International Covenant on Civil and Political Rights, on the right to life.** Disponível em: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/CCPR/CCPR\\_C\\_GC\\_36.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/CCPR/CCPR_C_GC_36.pdf). Acesso em: 6 dez. 2022.

UN. Human Rights Council. **Business and human rights: mapping international standards of responsibility and accountability for corporate acts (A/HRC/4/35).** 19 Feb 2007. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G07/108/85/PDF/G0710885.pdf?OpenElement>. Acesso em: 5 dez. 2023.

UN. Human Rights Council. **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 (A/HRC/8/16). 15 May. 2008. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/134/78/PDF/G0813478.pdf?OpenElement>. Acesso em: 5 dez. 2023.

UN. Human Rights Council. A/HRC 47/39. **Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: tacking stock of the first decade.** 22 Apr. 2021. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/093/82/PDF/G2109382.pdf?OpenElement>. Acesso em: 20 dez. 2021.

UN. Human Rights Council. **Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights (A/HRC/8/5).** 7 Apr. 2008. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/61/PDF/G0812861.pdf?OpenElement>. Acesso em: 5 dez. 2023.

UN. Human Rights Council. **Thematic Mandates.** Disponível em: <https://spinternet.ohchr.org/ViewAllCountryMandates.aspx?Type=TM&lang=En>. Acesso em: 3 nov. 2023.

UN. Human Rights Council. **The Human Rights Council and Entities.** Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/other-sub-bodies>. Acesso em: 03 nov. 2023.

UN. Human Rights Council. **State responsibilities to regulate and adjudicate corporate activities under the United Nations core human rights treaties: an overview of treaty body commentaries (A/HRC/4/35/Add.1).** 13 Feb. 2007. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G07/108/52/PDF/G0710852.pdf?OpenElement>. Acesso em: 5 dez. 2023.

UN. Human Rights Special Procedures. **Special Procedures of Human Rights Council.** Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/special-procedures-human-rights-council>. Acesso em: 3 nov. 2023.

UN. International Law Commission. **Fragmentation of International Law: Difficulties Arising from the Diversification and Expansion of International Law.** A/CN.4/L.682 and Add.1. 13 Apr. 2006.

UN. OEIWG. **Legally binding instrument to regulate, in International Human Rights Law, the activities of transnational corporations and other business enterprises - Zero Draft.** 16 Jul. 2018. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>. Acesso em: 3 nov. 2022.

UN. OHCHR. **Bhopal**: Chemical industry must respect human rights. 27 nov. 2019. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/statements/2019/11/bhopal-chemical-industry-must-respect-human-rights>. Acesso em: 27 nov. 2022.

UN. OHCHR. **General comment n. 24 (2017) on State obligations in the context of business activities**. 23 Jun. 2017. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-24-2017-state-obligations-context>. Acesso em: 30 out. 2023.

UN. OHCHR. **OHCHR and business and human rights (Topics)**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/business-and-human-rights>. Acesso em: 2 dez. 2023.

UN. OHCHR. **Principles for responsible contracts**. Integrating the management of human rights risks into State—investor contract negotiations. 2013. Disponível em: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Principles\\_ResponsibleContracts\\_HR\\_PUB\\_15\\_1\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Principles_ResponsibleContracts_HR_PUB_15_1_EN.pdf). Acesso em: 20 dez. 2021.

UN. PACTO GLOBAL: <https://pactoglobal.org.br/no-brasil>. Acesso em: 25 mai. 2023.

UN Working Group on Business and Human Rights. **Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights**. Geneva, nov. 2016. Disponível em: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG\\_NAPGuidance.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf). Acesso em: 22 set. 2021.

UN Working Group on Business and Human Rights. **Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises (A/HRC/20/29)**. 10 Apr. 2012. Disponível em: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.20.29\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.20.29_en.pdf). Acesso em: 13 out. 2021.

UNICEF. **Children's Rights and Business Principles**. 2012. Disponível em: <https://www.unicef.org/media/96136/file/Childrens-Rights-Business-Principles-2012.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2022.

UNIFESP. Centro de Arqueologia e Antropologia Forense. **A responsabilidade de empresas por violações a direito na ditadura**. Informe Público. 2023. Disponível em: [https://www.unifesp.br/reitoria/aaf/images/CAAF/Empresas\\_e\\_Ditadura/InformePublico.pdf](https://www.unifesp.br/reitoria/aaf/images/CAAF/Empresas_e_Ditadura/InformePublico.pdf). Acesso em: 1 set. 2023.

UNODC. **Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção**. 31. out. 2003. Disponível em: [https://www.unodc.org/documents/lpo-brazil//Topics\\_corruption/Publicacoes/2007\\_UNCAC\\_Port.pdf](https://www.unodc.org/documents/lpo-brazil//Topics_corruption/Publicacoes/2007_UNCAC_Port.pdf). Acesso em: 5 maio 2023.

VASAK, Karel. A 30-year struggle: the sustained efforts to give force of the law to the Universal Declaration of Human Rights. **The UNESCO Courier**, 1977.

VILLAS BOAS, Izabela Zonato; ATCHABAHIAN, Ana Claudia R. C. Mariana e Brumadinho: o (des)compromisso das empresas mineradoras envolvidas nas duas tragédias com a sustentabilidade e os direitos humanos. *In*: ATCHABAHIAN, Ana Claudia R. C. (coord.); VILLAS BOAS, Izabela Zonato. **Quanto vale?** Uma análise interdisciplinar do direito sobre as tragédias de Mariana e Brumadinho. Londrina: Thoth, 2021. p. 23-42.

WEISSBRODT, D; KRUGER, M. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights. **The American Journal of International Law**, v. 97, n. 4, p. 901-922, oct. 2003.

WÜNSCH, Marina Sanches; MOROSINI, Fábio Costa. Acordos de investimento e a difusão das ideias de responsabilidade social corporativa: apontamentos críticos a partir do modelo brasileiro. **Boletim de Economia e Política Internacional**, n. 29, jan./abr. 2021. p. 164-179. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10780/1/bepi29\\_acordos.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10780/1/bepi29_acordos.pdf). Acesso em: 25 out. 2023.

YASUAKI, Onuma. **Direito Internacional em perspectiva transcivilizacional: questionamento da estrutura cognitiva predominante no emergente mundo multipolar e multicivilizacional do século XXI**. Belo Horizonte: Arraes, 2017.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández; GONZALEZ, Érika; RAMIRO, Pedro. Las empresas transnacionales y la arquitectura jurídica de la impunidad: responsabilidad social corporativa, lex mercatoria y derechos humanos. **Revista de Economía Crítica**, n. 28, 2019. Disponível em: [https://omal.info/IMG/pdf/juanhernandez-erikagonzalez-pedroramiro\\_arquitectura-legal-de-la-impunidad.pdf](https://omal.info/IMG/pdf/juanhernandez-erikagonzalez-pedroramiro_arquitectura-legal-de-la-impunidad.pdf). Acesso em: 9 jun. 2022.

ZUBIZARRETA, Juan Hernandez; RAMIRO, Pedro. **Against the "Lex Mercatoria": proposals and alternatives for controlling transnational corporations**. Madrid: OMAL, 2016. Acesso em: [https://omal.info/IMG/pdf/against\\_lex\\_mercatoria.pdf](https://omal.info/IMG/pdf/against_lex_mercatoria.pdf). Acesso em: 9 jun. 2022.