



SENADO FEDERAL
Instituto Legislativo Brasileiro – ILB

MCDONNELL DOUGLAS FERREIRA RIBAS PINTO

DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS

Os princípios orientadores da ONU (Princípios Ruggie) no Brasil

Brasília
2023



MCDONNELL DOUGLAS FERREIRA RIBAS PINTO

DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS

Os princípios orientadores da ONU (Princípios Ruggie) no Brasil

Artigo científico apresentado ao Instituto Legislativo Brasileiro – ILB como pré-requisito para a obtenção de certificado de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Poder Legislativo e Direito Parlamentar

Área de concentração: Direitos Humanos

Orientador: Fernando César Hernandes

Coorientador: Victor Marcel Pinheiro

Brasília

2023



Termo Geral de Autorização para Publicação Digital na BDSF

Como titular dos direitos autorais do conteúdo supracitado, autorizo a Biblioteca Digital do Senado Federal (BDSF) a disponibilizar este trabalho gratuitamente, de acordo com a licença pública Creative Commons – Atribuição - Uso Não Comercial – Compartilhamento pela mesma Licença 3.0 Brasil. Tal licença permite copiar, distribuir, exibir, executar a obra e criar obras derivadas, sob as seguintes condições: dar sempre crédito ao autor original, não utilizar a obra com finalidades comerciais e compartilhar a nova obra pela mesma licença no caso de criar obra derivada desta.

MCDONNELL DOUGLAS FERREIRA RIBAS PINTO



MCDONNELL DOUGLAS FERREIRA RIBAS PINTO

DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS

Os princípios orientadores da ONU (Princípios Ruggie) no Brasil

Artigo científico apresentado ao Instituto Legislativo Brasileiro – ILB como pré-requisito para a obtenção de certificado de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Poder Legislativo e Direito Parlamentar

Aprovado em Brasília, em de de 2023 por:

Banca Examinadora:

Prof(a) Ma. Beatriz Simas Silva
Instituto Legislativo Brasileiro

Prof Me. Fernando César Hernandes
Escola Superior de Defesa

Prof Dr Victor Marcel Pinheiro
Instituto Legislativo Brasileiro



DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS

Os princípios orientadores da ONU (Princípios Ruggie) no Brasil

Resumo: O presente trabalho de conclusão do Curso de Pós-Graduação em Poder Legislativo e Direito Parlamentar teve por objetivo tecer considerações iniciais sobre os Princípios Orientadores (PO) da ONU no campo dos Direitos Humanos e empresas – Princípios Ruggie - e a atuação do poder legislativo. A importância de se implementar nos procedimentos empresariais e no regramento pátrio os fundamentos explicitados nos Princípios Ruggie e no seu quadro referencial: Proteger, Respeitar e Remediar. Foram debatidos casos empresariais de pró atividade e de reatividade em relação à implantação dos princípios orientadores e suas consequências e os danos colaterais às empresas. A importante atuação do poder executivo em regulamentar o assunto e a presente atuação do Poder Legislativo para trazer a discussão do aprimoramento do processo com a participação da sociedade.

Para a consolidação do presente artigo, foi adotada a pesquisa bibliográfica, utilizando como fontes as legislações nacionais e internacionais vigentes, revistas.

Palavras-Chave: Ética empresarial; direitos humanos; empresas multinacionais; transnacionais; proteção; devido processo legal; acesso à justiça; aspectos morais e éticos.

Data de submissão: de de 2023.

Data da Aprovação: de de 2023.

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo teve por objetivo analisar os Princípios Orientadores (PO) da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas – Princípios Ruggie e a atuação do poder legislativo.

Um dos pontos de referência da história da Humanidade foi o fim da 2ª Guerra Mundial, marcado com a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, contendo 30 artigos que norteavam os principais direitos e deveres de toda a sociedade, a Declaração Universal dos Direitos Humanos delineou os direitos civis, econômicos e sociais, tornando-se a grande base do direito internacional.

No período pós-guerra, devido à expansão econômica surgiram as denominadas empresas transnacionais as quais passaram a ocupar lugar de destaque no



cenário econômico mundial. As primeiras empresas transnacionais apareceram no final do século XIX e atingiram seu ápice após a 2ª guerra mundial (2ª GM). Essas empresas possuem sede em seu país de origem e operam em outros países por meio de suas filiais, denominadas transnacionais. Nomenclatura que substituiu o termo multinacional, visto que vão além dos limites territoriais para atuar no mercado externo.

O papel dos governos e empresas na proteção de direitos humanos, era com foco nas multinacionais, mas ao longo da trajetória percebeu-se que estes princípios deveriam ser expandidos também às empresas transnacionais.

Tanto as empresas de pequeno, médio ou grande porte, nacionais ou transnacionais têm uma enorme importância na vida de seus funcionários, clientes, fornecedores e na comunidade em geral, pois ao exigirem o cumprimento das leis por parte de seus fornecedores ou deixam de contratar os serviços daqueles que fornecem alto risco de ocorrência de condições inadequadas de trabalho, estão indiretamente contribuindo para o respeito e garantia dos direitos humanos.

Em busca de uma nova visão acerca dos direitos humanos voltados para a área empresarial, a Comissão das Nações Unidas para os direitos humanos (hoje chamada de Conselho de direitos humanos) nomeou como apoiador, em 2005, o estudioso, com permeabilidade governamental e acadêmica, professor de Harvard John Gerald Ruggie ou, tão somente, Prof. Ruggie.

É nesse contexto que se constrói a proposta de pesquisa do projeto para criação e implementação de leis voltadas à proteção e garantia dos Direitos Humanos na esfera empresarial, sendo dever do Estado garantir aos cidadãos nacionais ou estrangeiros, o acesso pleno a todo e qualquer direito.

Tal discussão também é objeto de debates no Brasil. Nesse sentido, o presente trabalho examinará dois casos concretos em que podemos avaliar a implementação de projetos e garantia dos Direitos Humanos na esfera empresarial: uma ação proativa no Caso Petrobrás; uma ação reativa no caso Samarco; o Decreto 9.571/18 que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País e o Projeto de Lei 572/22 que pretende criar a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema.

Dessa maneira, o trabalho pretende contribuir com o debate recente no Brasil em como transformar em normas jurídicas legais e práticas efetivas os princípios Ruggie.

2. A TRAJETÓRIA DO PROFESSOR RUGGIE E SUAS CONTRIBUIÇÕES NA DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS NO ÂMBITO EMPRESARIAL

John G. Ruggie foi professor de Direitos Humanos e Assuntos Internacionais na Harvard Kennedy School, professor afiliado em estudos jurídicos internacionais na Harvard Law School e presidente do corpo docente da Iniciativa de Responsabilidade Corporativa. Formado como cientista político, Ruggie fez contribuições intelectuais significativas para o estudo das relações internacionais, concentrando-se no impacto da globalização na criação de regras globais. Membro da Academia Americana de Artes e Ciências, ele recebeu o prêmio “Distinguished Scholar” da International Studies Association, o prêmio Hubert Humphrey da American Political Science Association por “excelente serviço público prestado por um cientista político”, uma bolsa Guggenheim, o prêmio Harry LeRoy Jones da Washington Foreign Law



Society para “um indivíduo que fez uma contribuição notável para o desenvolvimento e aplicação do direito internacional”; e o prêmio World Order Under Law da American Bar Association. Ele recebeu o título de doutorado honorário da McMaster University e da University of Além de suas atividades acadêmicas, Ruggie há muito esteve envolvido em trabalhos práticos de política, inicialmente como consultor de várias agências das Nações Unidas e do governo dos Estados Unidos. De 1997 a 2001, ele foi o Secretário-Geral Adjunto para Planejamento Estratégico das Nações Unidas – cargo criado especificamente para ele pelo então Secretário-Geral Kofi Annan. Suas responsabilidades incluíam estabelecer e supervisionar o UN Global Compact, agora a maior iniciativa de cidadania corporativa do mundo; propor e obter a aprovação da Assembléia Geral para os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio; Waterloo, ambas no Canadá. Uma pesquisa publicada na revista Foreign Policy o identificou como um dos 25 estudiosos de relações internacionais mais influentes nos Estados Unidos e no Canadá.

Assessorou Kofi Annan nas relações com Washington e contribuindo amplamente para o esforço de renovação institucional – atividades pelas quais Annan e as Nações Unidas como um todo receberam o Prêmio Nobel da Paz em 2001. De 2005 a 2011, Ruggie atuou como Representante Especial do Secretário-Geral da ONU para Empresas e Direitos Humanos. Durante seu mandato propôs medidas para fortalecer a atuação em direitos humanos do setor empresarial em todo o mundo. Do produto final de seu mandato, desenvolvido por meio de quase 50 consultas internacionais, extensa pesquisa e projetos-piloto. O processo para aprovação do trabalho em pauta foi conduzido por conselho semilegislativo, administrado por cinco países: Argentina, Índia, Nigéria, Noruega e Rússia. Cada um destes com funções importantes em seus grupos regionais, que culminaram nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, endossados por unanimidade pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU. Nas palavras do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, eles constituem “o padrão de autoridade global, fornecendo um plano para as medidas que todos os estados e empresas devem tomar para defender os direitos humanos”.

O professor Ruggie presidiu o conselho da mudança sem fins lucrativos com sede em Nova York: colocando princípios em prática. Ele também assessora governos, empresas e organizações da sociedade civil na implementação dos Princípios Orientadores da ONU. Mais recentemente, ele foi encarregado pela FIFA, órgão regulador do futebol internacional, de alinhar suas políticas e práticas com os Princípios Orientadores.

O professor Ruggie faleceu em 16 de setembro de 2021.

3. AS ATIVIDADES DA ONU NA RELAÇÃO ENTRE EMPRESAS TRANSNACIONAIS E O RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

Denúncias sobre violações por parte de empresas, em especial as transnacionais, são realizadas frequentemente. Dentre as atividades realizadas pela ONU, é possível segmentar sua atenção na relação entre direitos humanos e empresas em 3 fases.

Em dezembro de 1972, Salvador Allende, em discurso realizado na Organizações das Nações Unidas (ONU), denunciou o movimento de grandes corporações contra seu governo e, face a urgência do debate, deu início a agenda de Direitos Humanos e empresas na ONU.

No cerne da questão está o fato de que embora as violações dos Direitos Humanos cometidas pelas transnacionais através das suas cadeias de produção sejam óbvias, os Estados são normalmente incapazes de punir os culpados ou de proporcionar reparações às vítimas, por estarem capturados pelos interesses



das empresas ou por sofrerem sanções econômicas quando buscam responsabilizar as mesmas.

Fonte: <https://www.brasildefato.com.br/2021/10/28/direitos-humanos-e-empresas-em-debate-na-onu-por-um-basta-a-impunidade-das-corporacoes>

O discurso do Presidente Chileno Allende dá início a 1ª fase do avanço da agenda de DDHH e empresas. Como primeiro passo, ou primeira fase, temos a implantação da Comissão sobre Empresas Transnacionais (Comissão sobre investimento internacional e Empresas Transnacionais) submetida ao Conselho Econômico e Social da ONU. Esta fase foi até 1990, com a entrega do protótipo do Código de Conduta para Empresas transnacionais.

A segunda fase, por sua vez, instaura-se em 1997-1998 com o estabelecimento de um Grupo de Trabalho na Subcomissão para Promoção e Proteção dos Direitos Humanos, subordinada ao Conselho de Direitos Humanos da ONU, anteriormente chamada de Comissão de Direitos Humanos, para analisar os métodos de trabalho e atividades das empresas transnacionais e apresentar um documento normativo ao final do trabalho.

Em concorrência ao trabalho deste grupo, o então Secretário Geral da ONU, Kofi Annan, no ano de 1999, lançou o Pacto Global, Global Compact.

Neste diapasão a Organização das Nações Unidas (ONU), por iniciativa do então Secretário-Geral Kofi Anan, em 1999, promove discussões sobre o tema. O estabelecimento de diretrizes para responsabilizar não tão somente aos Estados, mas também as empresas e outros atores não estatais.

Em meados de 2003, o grupo de trabalho ligado à Subcomissão para Promoção e Proteção dos Direitos Humanos apresentou o draft das Normas sobre Responsabilidades das Empresas Transnacionais e Outros Negócios com Relação a Direitos Humanos, conhecidas como “Normas”, que em razão justamente dos avanços trazidos, não obteve aceitação por parte do Comitê de Direitos Humanos;

O primeiro fórum de diálogo, o Pacto Global, entre governo dos Estados, agências internacionais, organizações não-governamentais (ONG) e o empresariado, onde foram debatidos os princípios de proteção aos direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL

DIREITOS HUMANOS	As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.
	Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.
TRABALHO	As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.
	A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.
	A abolição efetiva do trabalho infantil.
	Eliminar a discriminação no emprego.
MEIO AMBIENTE	As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.



	Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.
	Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.
ANTICORRUPÇÃO	As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina

Fonte: www.pactoglobal.org.br/10-principios

A implementação desses princípios, como era de se esperar, não foi de plano implementada por todos os setores. Na continuidade dessa discussão, no ano de 2003, foi criada a Subcomissão da ONU para “Promoção e Proteção de Direitos Humanos”, das “normas sobre responsabilidade das Empresas transnacionais e outros empreendimentos Comerciais em relação aos Direitos Humanos”.

Nestas normas se reconhece a eficácia horizontal dos Direitos Humanos, ao se declarar que: “as corporações, “nos limites de suas esferas de atividade e influência”, também teriam a obrigação de “promover, atender, respeitar e fazer respeitar” direitos humanos normatizados no direito internacional bem como de legislações nacionais”. Foi incluído a obrigação de se respeitar os direitos e interesses de povos indígenas e outros grupos vulneráveis e a sujeição dos atores envolvidos à vigilância da ONU e outros órgãos nacionais e internacionais, existentes ou ainda a serem criados bem como o cumprimento de obrigações e reparações por eventuais condutas incongruentes com o ordenamento previsto.

A terceira fase se iniciaria em 2005 com a nomeação do professor de Harvard, consultor de empresas, e um dos relatores do próprio Pacto Global, John Ruggie, Representante Especial do Secretário Geral para a temática Direitos Humanos e Empresas Transnacionais

Em 2006, por ação do Representante Especial sobre Empresas e Direitos Humanos – sigla original RESG – que inferiu a necessidade de imposição de parâmetros internacionais gerais passíveis de execução, aptos a definir responsabilidades em direitos humanos das Empresas. No esteio dessa discussão, já em 2008, foi divulgado o Relatório “Proteger, Respeitar e Remediar: Um marco sobre Empresas e Direitos Humanos”.

Este Relatório se tornou o marco conceitual sobre o assunto e é fracionado em três partes: a) Estados possuem o dever de proteger contra violações de Direitos Humanos cometidos por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas, normas, bem como processos judiciais adequados; b) empresas possuem responsabilidade de respeitar normas de direitos humanos, controlando riscos de causar danos aos direitos humanos, buscando, em uma instância, evitar tais danos e c) vítimas de direitos humanos devem ter maior acesso a remédios efetivos, até com meios não-judiciais de denúncia.

Em um primeiro momento seria uma tarefa descritiva, tais como: identificar padrões internacionais de direitos humanos que regiam a conduta empresarial, em comparação ao comportamento de governos e indivíduos e os papéis de governos e empresas na proteção desses direitos. Em princípio esta atividade incluiria todos os ramos empresariais, grandes ou pequenos. Mas a intenção do professor Ruggie era focar as multinacionais.

Qual seria a questão? As Multinacionais agem como entidades globalmente interligadas e integradas, mas não estariam sujeitas a um regulador único global. Estava criado desafio de governança que não são enfrentados por grandes companhias nacionais ou pequenos comércios de bairro.



O mandato foi aumentado até que seis anos após sua criação, o conselho de Direitos Humanos endossou, com aprovação de todos os seus membros, um conjunto de Princípios Orientadores sobre empresas e direitos humanos, desenvolvidos pelo Professor John Ruggie.

Este projeto contou com apoio de associações empresariais, companhias individuais, sociedade civil e organizações laborais. A condução política foi facilitada por órgão semi legislativo administrado por cinco países: Argentina, Índia, Nigéria, Noruega e Rússia.

Não seria possível listar todos aqueles que apoiaram o RESE nesta jornada, mas cabe salientar no campo empresarial esta empreitada foi beneficiada pela cooperação com a Câmara Internacional de Comércio, Organização Internacional de Empregadores, Comitê Consultivo de Negócios e Indústria da Organização para Cooperação e o Desenvolvimento Econômico. Foram realizadas 47 consultas durante o mandato e muitas sociedades civis participaram dessa empreitada cm destaque para Global Witness e Oxfam.

O mandato de John Ruggie foi prorrogado até 2011, quando este apresentou ao Conselho de Direitos Humanos da ONU os Princípios Orientadores em Empresas e Direitos Humanos (Guiding Principles), resultado final de seu trabalho.

Na 3ª fase temos os princípios orientadores que são parâmetros normativos que se aplicam às empresas em relação aos direitos humanos, desde sua divulgação, geram debates e críticas, tanto de empresas quanto de organizações e instituições que defendem os direitos humanos, bem como das vítimas de violações que envolveram empresas. Os princípios orientadores foram construídos em normas de direitos humanos já consolidadas.

Importante salientar que em nenhum caso estes Princípios Orientadores devem ser interpretados como uma nova obrigação de direito internacional, também já debatido, ou restringir obrigações legais dos Estados. Devem ser aplicados, com foco nos direitos e necessidades, para se reduzir vulnerabilidades ou marginalidade de grupos ou a população de maneira geral.

Para materializar tal assertiva temos o item 12 do voto fundamentado do Juiz Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot: caso empregados da fábrica de fogos de Santo Antônio De Jesus BA e seus familiares vs. Brasil - Corte Interamericana De Direitos Humanos, sentença de 15 de julho de 2020:

12. Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos ressaltam que os Estados “devem proteger contra as violações dos direitos humanos cometidas em seu território e/ou sua jurisdição por terceiros, inclusive as empresas”. O exposto é relevante porquanto, embora se entenda que os Estados não são, per se, responsáveis pela ação de particulares, **eventualmente podem sê-lo, caso, por um lado, não tenham adotado medidas e, por outro, não tenham tornado efetivas essas medidas adotadas, para garantir - de forma preventiva – os direitos humanos que possam estar em jogo.** (grifo nosso)

4. PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESA E DIREITOS HUMANOS – PRINCÍPIOS RUGGIE

Princípios orientadores, Princípios Ruggie, baseados nos três pilares: Proteger, Respeitar, Reparar e na divisão já consolidada em princípios fundamentais



operacionais. Abaixo utilizaremos a tradução da organização não governamental Conectas¹.

4.1 O dever do estado de proteger os direitos humanos

PRINCÍPIO 1

Os Estados devem proteger contra violações dos direitos humanos cometidas em seu território e/ou sua jurisdição por terceiros, inclusive empresas. Para tanto, devem adotar as medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e reparar tais abusos por meio de políticas adequadas, legislação, regulação e submissão à justiça.²

PRINCÍPIO 2

Os Estados devem estabelecer claramente a expectativa de que todas as empresas domiciliadas em seu território e/ou jurisdição respeitem os direitos humanos em todas suas operações.

PRINCÍPIO 3

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

- a) Fazer cumprir as leis que tenham por objeto ou por efeito fazer as empresas respeitarem os direitos humanos, avaliar periodicamente se tais leis resultam adequadas e remediar eventuais lacunas;
- b) Assegurar que outras leis e diretrizes políticas que regem a criação e as atividades das empresas, como o direito empresarial, não restrinjam, mas sim que propiciem o respeito aos direitos humanos pelas empresas;
- c) Assessorar de maneira eficaz as empresas sobre como respeitar os direitos humanos em suas atividades;
- d) Estimular e se for preciso exigir que as empresas informem como lidam com o impacto de suas atividades sobre os direitos humanos.

A atuação constante do Estado no exame das leis para se verificar seu arcabouço legal está sendo aplicada eficazmente? Caso não seja, por quais motivos se descumprem e quais medidas poderiam razoavelmente corrigir a situação.

PRINCÍPIO 4

Os Estados devem adotar medidas adicionais de proteção contra as violações de direitos humanos cometidas por empresas de sua propriedade ou sob seu controle, ou que recebam significativos apoios e serviços de organismos estatais, tais como as agências oficiais de crédito à exportação e os organismos oficiais de seguros ou de garantia dos investimentos, exigindo, se for o caso, auditorias (due diligence) em matéria de direitos humanos.

PRINCÍPIO 5

1 Conectas atua como órgão consultivo junto à Organização das Nações Unidas (ONU) e, desde maio de 2009, dispõe de status de observador na Comissão Africana de Direitos Humanos e dos Povos.

2 Fonte: www.conectas.org



Os Estados devem exercer uma supervisão adequada, a fim de cumprir suas obrigações internacionais de direitos humanos, quando contratam os serviços de empresas, ou promulgam normas com essa finalidade, que possam ter um impacto sobre o gozo dos direitos humanos.

PRINCÍPIO 6

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

PRINCÍPIO 7

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

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

PRINCÍPIO 8

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

PRINCÍPIO 9

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

PRINCÍPIO 10

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

- a) Buscar assegurar que essas instituições não limitem a capacidade dos Estados membros de cumprir seu dever de proteção nem impeçam o respeito aos direitos humanos pelas empresas;
- b) Incentivar essas instituições, no âmbito de seus respectivos mandatos e capacidades, a promover o respeito aos direitos humanos pelas empresas, e, quando demandadas, auxiliar os Estados no cumprimento de seu dever de proteção contra as violações dos direitos humanos cometidas por empresas, por



meio de iniciativas de assistência técnica, atividades de formação e sensibilização;

c) Inspirar-se nestes Princípios Orientadores para promover o mútuo entendimento e a cooperação internacional no gerenciamento dos desafios relacionados às empresas.

4.2 A Responsabilidade das Empresas de respeitar os Direitos Humanos

PRINCÍPIO 11

As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem se abster de infringi-los enfrentando os impactos negativos com os quais tenham algum envolvimento.

PRINCÍPIO 12

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

PRINCÍPIO 13

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

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

PRINCÍPIO 14

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

PRINCÍPIO 15

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

- a) Um compromisso político de assumir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos;
- b) Um processo de auditoria (due diligence) em matéria de direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como abordam seu impacto sobre os direitos humanos;



- c) Processos que permitam reparar todas as consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar.

As empresas devem saber e fazer saber que respeitam os direitos humanos. Não podem fazê-lo se não contam com determinadas políticas e processos. Os Princípios 16 a 24 aprofundam esse tema.

PRINCÍPIO 16

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

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

PRINCÍPIO 17

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

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

PRINCÍPIO 18

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

Esse processo deve:



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

PRINCÍPIO 19

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

Para que essa integração seja eficaz é preciso que:

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

PRINCÍPIO 20

A fim de verificar se estão sendo tomadas medidas para prevenir os impactos adversos sobre os direitos humanos, as empresas devem fazer um acompanhamento da eficácia de sua resposta. Esse monitoramento deve: “Basear-se em indicadores qualitativos e quantitativos adequados; e levar em consideração as informações vindas de fontes tanto internas como externas, inclusive das partes interessadas afetadas”.

PRINCÍPIO 21

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

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



PRINCÍPIO 22

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

Mesmo com as melhores políticas e práticas, as empresas podem causar ou contribuir para impactos adversos aos direitos humanos que não poderiam ter sido previstos ou evitados.

Se uma empresa tomar conhecimento de tais situações, seja por meio de um processo de due diligence de direitos humanos ou de outra forma, ela deve assumir a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, sozinha ou em colaboração com outras partes interessadas.

O estabelecimento de um mecanismo de comunicação de nível operacional para aqueles que podem ser afetados pelas atividades comerciais está diretamente relacionado às atividades, produtos ou serviços fornecidos por qualquer uma das relações comerciais. Os direitos humanos não exigem que as empresas reparem os danos em si, mas podem desempenhar um papel no processo de reparação.

Em certas circunstâncias, é necessário cooperar com as autoridades judiciárias, especialmente quando um crime é supostamente cometido.

PRINCÍPIO 23

Em qualquer contexto, as empresas devem:

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

PRINCÍPIO 24

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

4.3 Princípio Fundamental - Acesso a Mecanismos De Reparação.**PRINCÍPIO 25**

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

PRINCÍPIO 26

Os Estados devem adotar as medidas apropriadas para assegurar a eficácia dos mecanismos judiciais nacionais quando abordem as violações de direitos humanos



relacionadas com empresas, especialmente considerando a forma de limitar os obstáculos jurídicos, práticos e de outras naturezas que possam conduzir para uma negação do acesso aos mecanismos de reparação.

PRINCÍPIO 27

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

PRINCÍPIO 28

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

PRINCÍPIO 29

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

PRINCÍPIO 30

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

PRINCÍPIO 31

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

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



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

5. CASO PETROBRAS

De acordo com o relatório de sustentabilidade da Petrobras, a empresa, desde os anos 2000, tem discutido assuntos de DDHH com adoção de compromissos e estabelecimento de políticas internas, *in verbis*:

O Balanço Social e o Pacto Global:

Este Balanço Social de 2003 comemora a **adesão da Petrobras ao Pacto Global**. Ele se inspira nos dez princípios estabelecidos pela ONU para relatar os avanços e desafios da Empresa nas questões ligadas aos direitos humanos. (Grifo nosso)

Fonte: www.vibraenergia.com.br/sites/default/files/2021-07/relatorio-sustentabilidade-br-petrobras-2003.pdf

A adesão ao Pacto Global, em 2003, marcou novos compromissos dentre eles, os Sete Princípios de empoderamento das Mulheres, Declaração de compromisso corporativo no Enfrentamento da Violência Sexual de Crianças e Adolescentes. Outros sem número de ações de grande relevância continuaram a ser adotados por esta corporação tais como, Pacto Nacional de erradicação do trabalho Escravo, Iniciativa empresarial pela Igualdade Racial e a Carta Aberta de Empresas pelos Direitos Humanos, em 2018.

Para integrar a agenda de DDHH na Petrobrás, foi instituído, nos idos de 2020, um grupo de trabalho (GT), sob a coordenação da gerência Executiva de Responsabilidade Social, sendo incluídos nessa atividade diversos setores tais como: recursos humanos, ouvidoria, jurídico, investidores, segurança, meio ambiente e saúde, inteligência, segurança corporativo, e Conformidade e riscos, dentre outros. Da análise deste rol pode-se inferir a importância, complexidade e transversalidade do assunto.

Ao GT foi estabelecida a seguinte finalidade: elaborar compromisso formal da Petrobrás, com princípios e diretrizes, que seriam o baluarte da incorporação da agenda de respeito aos DDHH e balizamento de atuação da empresa em assuntos relacionados ao tema em comento. Assim, para se alcançar esses objetivos foram traçadas as seguintes metas:

5.1 Elaborar e divulgar compromisso formal da Petrobras com a temática, por meio de diretrizes gerais capazes de garantir o respeito aos Direitos Humanos.

Entende-se por diretrizes aquelas que norteiam a atuação da Petrobras sobre o respeito aos Direitos Humanos em todas as regiões que atua e durante todo o ciclo de vida de seus projetos e operações. Estas Diretrizes foram validadas por 12 áreas da Petrobras antes de seguir para a aprovação da Diretoria de Relacionamento Institucional.

Por sua vez, as Diretrizes de Recursos Humanos da Petrobras, divulgadas em 2020, dividiram-se em 4 eixos de atuação, abaixo definidos, os quais foram inseridos ao Sistema de Gestão da companhia, dando-se publicidade interna e por meio de sitio eletrônico da empresa, são eles:



- Gestão de Pessoas
- Relacionamento com Comunidades
- Envolvimento com Cadeia de Fornecedores; e
- Devida diligência em Direitos Humanos.

5.2 Realizar diagnóstico para identificar lacunas e oportunidades de melhorias relativas à implementação da agenda de Direitos Humanos, preconizada por suas Diretrizes.

A reunião das informações permitiu definir as inconstâncias e fragilidades da atuação da Petrobras nas pautas de Direitos Humanos possibilitando a identificação de oportunidades de melhorias a serem desenvolvidas e de riscos potenciais a serem minimizados de forma transversal em toda a empresa.

5.3 Definir recomendações corporativas com o intuito de orientar a incorporação da agenda de Direitos Humanos nas estratégias de negócio da Petrobras.

A partir desse compromisso, os resultados alcançados com a formação do Grupo de Trabalho - GT para integração das ações de Direitos Humanos da Petrobras foram:

- Elaboração das 24 Diretrizes de Direitos Humanos

Considerando a relevância do tema as Diretrizes foram validadas por 12 áreas da Petrobras antes de seguir para a aprovação da Diretoria de Relacionamento Institucional.

- Diagnóstico sobre a atuação da companhia em Direitos Humanos

O trabalho realizado identificou oportunidades de melhorias relacionadas à implementação da agenda de DDHH. Foi um importante passo para visualizar as lacunas para se definir as frentes de trabalho essenciais para prosseguimento da integração da agenda de DDHH nas pautas e processos decisórios da Petrobras.

As lacunas observadas para a implementação da agenda de Direitos Humanos foram grupadas em quatro vertentes:

- Valorização da diversidade e promoção da inclusão nos quadros técnicos e de liderança;
- Avaliação de riscos e impactos em Direitos Humanos decorrentes de suas atividades, operações e da cadeia de fornecedores;
- Engajamento do público interno e demais públicos de interesse à agenda de Direitos Humanos estabelecida pela Petrobras; e
- Governança da atuação em Direitos Humanos.

Nesse diapasão, o trabalho do GT consolidou 4 recomendações corporativas para integrar a agenda de Recursos Humanos:

Recomendação 1 – Estabelecer sistemática de avaliação de riscos e impactos em Direitos Humanos.

Recomendação 2 – Desenvolver itinerário formativo em Direitos Humanos, com intencionalidades pedagógicas diferenciadas para os diversos públicos de interesse, para proporcionar o conhecimento de conceitos básicos de Direitos Humanos e reconhecer a importância do respeito e da mitigação de riscos de violações.

Recomendação 3 - Sistematizar os canais de recebimento, tratamento e resposta de denúncias, reclamações e demais solicitações relacionadas aos Direitos Humanos.



Recomendação 4 – Estabelecer uma comissão formada por equipe multidisciplinar e multi-áreas permanente para acompanhar a implementação da agenda de respeito aos Direitos Humanos na Petrobras.

5.4 Revisão do Plano Estratégico

A Petrobras, fruto da atuação do GT, realizou a revisão de seu Plano Estratégico, que manterá os cinco pilares que atuam na sustentação para a implantação do conjunto de estratégias da companhia:

- (i) Maximização do retorno sobre o capital empregado;
- (ii) Redução do custo de capital;
- (iii) Busca incessante por custos baixos e eficiência;
- (iv) Meritocracia; e
- (v) **Segurança, saúde, respeito às pessoas e ao meio ambiente.**

.....

O PE 2021-25 apresenta quatro métricas de topo que deverão impactar diretamente a remuneração não só dos executivos mas de todos os empregados da companhia em 2021. **Dois métricas estão relacionadas à sustentabilidade (ESG - Environment, Social and Governance - Meio ambiente, Social e Governança)** (grifo nosso)

Fonte: <https://petrobras.com.br/fatos-e-dados/aprovamos-nosso-plano-estrategico-para-o-quinquenio-2021-2025.htm>

5.5 Guia de Conduta Ética para Fornecedores

A Petrobras percebeu seu poder de influência junto a sua cadeia de suprimentos. Por meio do lançamento do guia de Conduta Ética para fornecedores a referida empresa se coaduna com os padrões de integridade, responsabilidade social e ambiental e conduta ética.

Somos a primeira empresa a receber certificação internacional de excelência na cadeia de suprimentos

“As boas práticas de governança corporativa e conformidade são pilares de nossos negócios. Todos nós temos a responsabilidade com os nossos públicos de aderir ao mais alto nível de padrões éticos, ambientais e econômicos”, afirma o gerente executivo de Suprimento de Bens e Serviços, Cláudio Araújo. "Trabalhamos duro para obter a certificação e estamos orgulhosos de ser a primeira empresa a obter essa importante conquista. Vale destacar que, para a obtenção desse resultado, foi muito importante termos uma cadeia de fornecedores vigorosa, comprometida e alinhada com os resultados da Petrobras."

Fonte: <https://petrobras.com.br/fatos-e-dados/somos-a-primeira-empresa-a-receber-certificacao-internacional-de-excelencia-na-cadeia-de-suprimentos.htm>

Os fornecedores devem assumir o compromisso de prover condições de trabalho seguras, tratar seus funcionários com dignidade e respeito e, principalmente, em observância aos princípios e requisitos.

Outro importante resultado em relação à implementação da agenda de Direitos Humanos na Petrobras foi o lançamento, em outubro de 2020, do Guia de Conduta Ética para Fornecedores. Por meio desse documento, a Petrobras se compromete com os padrões de integridade, responsabilidade social e ambiental e com a conduta ética.



5.6 Plano de Equidade de Gênero

Compromisso assumido pela Petrobras, em 2020, de “Promover a Diversidade proporcionando um ambiente de trabalho inclusivo”, uma das atividades realizadas consistiu no lançamento do Plano de Equidade de Gênero, em dezembro de 2020.

Destaque oriundo desse plano foi o programa de mentoria para liderança feminina, que entre outras iniciativas buscava incentivar o aumento da representatividade feminina em supervisão em áreas operacionais, com ações de capacitação e sensibilização.

5.7 Comissão de Direitos Humanos da Petrobras

Com fulcro das orientações corporativas sugeridas pelo GT, foi instituída, em 2021, a Comissão de Direitos Humanos da Petrobras. O fim desta comissão é implantação de uma agenda proativa de Direitos Humanos, de maneira ampla e transversal nos negócios da empresa.

Destarte a implantação de agenda de Direitos Humanos na Petrobras permitiu a melhoria de processos internos e a verificação de mecanismos de monitoramento. Com isso, a empresa busca fomentar uma cultura de Direitos Humanos em todos os seus processos.

6. CASO DO ROMPIMENTO DA BARRAGEM DE FUNDÃO, DA MINERADORA SAMARCO, EM MARIANA (MG)

O rompimento da Barragem de Fundão, da mineradora Samarco, conhecido como maior desastre socioambiental do país no setor de mineração e a ação reativa da empresa face a situação enfatizam as consequências em não se implementar medidas fiscalizatórias por parte do poder público capazes de orientar e punir as empresas que não preservam o meio ambiente nem respeitam os direitos humanos.

Vejamos a descrição do acidente no sitio eletrônico do IBAMA, a saber:

Em 5 de novembro de 2015 ocorreu o rompimento da **barragem de Fundão**, da mineradora Samarco, em Mariana (MG), o maior desastre socioambiental do país no setor de mineração, com o lançamento de cerca de 45 milhões de metros cúbicos de rejeitos no meio ambiente. Os poluentes ultrapassaram a barragem de Santarém, percorrendo 55 km no rio Gualaxo do Norte até o rio do Carmo, e outros 22 km até o rio Doce. A onda de rejeitos, composta principalmente por óxido de ferro e sílica, soterrou o subdistrito de Bento Rodrigues e deixou um rastro de destruição até o litoral do Espírito Santo, percorrendo 663,2 km de cursos d'água.

Laudo Técnico Preliminar, concluído em 26 de novembro de 2015, aponta que “o nível de impacto foi tão profundo e perverso ao longo de diversos estratos ecológicos que é impossível estimar um prazo de retorno da fauna ao local”. O desastre causou a destruição de 1.469 hectares, incluindo Áreas de Preservação Permanente (APPs).

Dezenove pessoas morreram na tragédia. Foram identificados ao longo do trecho atingido diversos danos socioambientais: isolamento de áreas habitadas; desalojamento de comunidades pela destruição de moradias e estruturas urbanas; fragmentação de habitats; destruição de áreas de preservação permanente e vegetação nativa; mortandade de animais domésticos, silvestres e de produção; restrições à pesca; dizimação de fauna aquática silvestre em período de defeso; dificuldade de geração de energia elétrica pelas usinas atingidas; alteração na qualidade e quantidade de água; e sensação de perigo e desamparo da população em diversos níveis.



A força do volume de rejeitos lançado com o rompimento da barragem também pode ter revolvido e colocado novamente em suspensão os sedimentos de fundo dos cursos d'água afetados, que pelo histórico de uso e relatos na literatura já continham metais pesados.

Controlada pela Vale e pela BHP Billiton, a Samarco foi notificada 73 vezes e recebeu 25 autos de infração do Ibama até o momento, que totalizam R\$350,7 milhões. O Ibama acompanha a evolução do desastre em campo desde o dia 06/11/2015 e reúne nesta página todos os documentos relacionados à tragédia. <http://www.ibama.gov.br/informes/rompimento-da-barragem-de-fundao>, acesso em: 20.11.2022.

Considerado maior desastre ambiental do Brasil e um dos maiores do mundo, projeta seus efeitos até os dias atuais. Além de danos econômicos, sociais e ambientais graves, ceifou a vida de 19 pessoas provocando comoção mundial.



Fonte: <https://www.cnj.jus.br/agendas/caso-barragem-mariana>, acesso em: 20.11.2022.

Antes de tangenciar as reparações em curso veremos o relato do sítio eletrônico do Conselho Nacional de Justiça, em abril de 2022, versando sobre a demora do ressarcimento as vítimas, o aumento da pobreza. Pode se inferir a ausência de estudo dos Princípios Orientadores e agora a sociedade, como um todo, padece e sofre as consequências. Senão vejamos:

Mariana: atingidos relatam doenças, pobreza e demora no ressarcimento dos danos

Em novembro de 2015, um desastre ambiental mudou a vida de milhares de pessoas a partir do rompimento da Barragem do Fundão, operada pela mineradora Samarco na cidade mineira de Mariana. O impacto não se restringiu apenas aos distritos e municípios próximos ao local onde ocorreu o rompimento, mas se estendeu ao longo de toda a bacia do Rio Doce, afetando comunidades de Minas Gerais e do Espírito Santo. Seis anos após o desastre, o que se vê é uma batalha judicial.

Na última semana, o conselheiro Luiz Fernando Bandeira de Mello, mediador da repactuação de acordos no âmbito do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), percorreu distritos, subdistritos e as sedes dos municípios de Mariana,



Conselheiro Pena e Governador Valadares para conhecer a realidade das pessoas atingidas. Nos dois dias em que esteve nas propriedades de pescadores e produtores rurais, e ainda durante a realização de duas audiências públicas em conjunto com o Ministério Público de Minas Gerais (MPMG), o conselheiro conheceu o dia a dia das pessoas que sofrem até hoje os efeitos do desastre ambiental.

Durante a primeira audiência pública presencial realizada pelo CNJ e pelo MPMG em Mariana, Bandeira de Mello ouviu pessoas como Marino d'Ângelo, que, antes do acidente, chegou a presidir uma associação de produtores de leite na cidade, com aproximadamente 120 famílias associadas. Juntas, produziam mais de 10 mil litros de leite por dia. “Por ser a principal atividade econômica da região, a produção de leite movimentava o comércio e gerava emprego. Atualmente, nossa associação, que tem apenas 55 famílias, produz pouco mais de 2 mil litros por dia. Os moradores de Paracatu de Baixo trabalhavam conosco em parceria. Infelizmente, hoje, todos vivem em isolamento, em um empobrecimento muito grande.

Mesmo as beneficiadas com casas no Assentamento Coletivo de Bento Rodrigues, em fase de construção pela Fundação Renova, não poupam críticas à condução dos mecanismos usados pelas mineradoras para reparar os danos causados pelo desastre. Mauro Marcos da Silva, representante da Comissão de Atingidos de Bento Rodrigues, relatou a Bandeira de Mello as dificuldades que vêm sendo observadas pelos futuros moradores do local. O conselheiro visitou as obras do assentamento coletivo na manhã da última de terça-feira (29/3), quando buscou compreender as razões do atraso na entrega das unidades de moradia e cobrou celeridade no processo de conclusão das casas e equipamentos públicos que irão sediar o novo distrito de Bento Rodrigues.

De acordo com Mauro, no dia em que foi realizada a audiência pública presencial em Mariana, seria o primeiro prazo para a entrega do assentamento. “O assentamento está se transformando em um ‘sepulcro caiado’, bonito por fora e podre por dentro. São inúmeros os problemas que temos lá nas obras, fundações que estão cedendo, revestimentos que estão soltando, um cemitério que a Renova insiste em colocar na entrada do reassentamento do lado de dois lotes, acerca de 100 metros de um curso de água. Tudo o que observamos de errado nas visitas mensais, reportamos à Fundação Renova e ao Ministério Público.

Representante das pessoas atingidos na cidade de Paracatu de Baixo, Anderson Jesus de Paula agradeceu ao conselheiro o esforço empreendido pelo CNJ no sentido de buscar conhecer de perto a realidade “da outra ponta” dos envolvidos no acidente. “Paracatu de Baixo é uma amostra do que acontece em todo lugar. Em nossa cidade, assim como em outras, temos de dialogar com nosso agressor. E é o agressor quem determina o valor do agredido.

Tratamento médico

O desastre trouxe consequências graves também para a saúde dos moradores e das moradoras de muitas localidades afetadas pela lama de rejeitos. Simone Maria da Silva, de Barra Longa, que participou da primeira audiência pública promovida pelo CNJ na modalidade on-line, luta na Justiça para que sua filha, Sofia, receba tratamento médico adequado. Na época do rompimento da barragem, Sofia, tinha apenas 10 meses de idade.

Na avaliação de Simone, é impossível tratar de repactuação sem que se possa falar sobre saúde, uma vez que boa parte dos atingidos teve seu bem-estar físico, mental e emocional abalado. “A maioria de nós vive à base de antidepressivos para não aumentar a estatística de mortos por causa do acidente. **Minha filha está doente há anos por contaminação de metais pesados.** Temos uma ação na Justiça para assegurar o tratamento dela e conto com dois advogados voluntários. **A Vale, a Samarco e BHP, juntas, têm 72 advogados que lutam para não pagar o tratamento dela. Quantas Sofias temos ao longo da bacia do Rio Doce? O Novel deveria, realmente, ser uma forma de reparação aos atingidos.**

Sistema de indenização simplificado, o Novel foi criado a partir de uma série de sentenças proferidas pelo juiz federal Mário de Paula Franco Júnior sobre o



tema. O sistema exige que o atingido assine o termo de quitação total para as empresas, renunciando a quaisquer reclamações futuras na Justiça brasileira e no exterior ou que reivindique qualquer outro direito referente ao acidente de Mariana.

Em Governador Valadares (MG), Bandeira de Mello encontrou com outro grupo de pessoas atingidas pelo desastre. Embora a maior parte das que prestaram depoimento na sede do Ministério Público na cidade fossem de cidades mais distantes de Mariana, os relatos se assemelhavam em muitos pontos.

Patrícia Barreto, de Nanuque (MG), criticou uma das propostas de ressarcimento feita pela Fundação Renova aos pescadores. “Entre as inúmeras propostas de reparação, recebemos uma no valor de R\$ 21 mil para aqueles que pescavam e foram impedidos de realizar suas atividades. O que é esse valor depois de seis anos? E em relação ao futuro, qual é a expectativa?”

Na opinião de Patrícia, no período que se seguiu ao rompimento da barragem, houve um aumento do número de doença de pele e de casos de câncer “Basta ir aos postos de saúde para identificarmos o caos instalado pós-acidente. Além disso, precisamos lembrar que não estamos lidando com uma categoria profissional apenas, e sim, com várias, e todas foram prejudicadas”, disse sobre a suposta indenização de R\$ 21 mil.

Em busca de minimizar os efeitos da tragédia a Fundação Renova, entidade responsável pela mobilização para a reparação dos danos causados pelo rompimento da barragem de Fundão, em Mariana (MG), vem buscando soluções para ressarcir as vítimas, tendo em vista que dezenas de milhares de pessoas, distribuídas por 39 municípios, sofreram impactos de natureza e intensidade diferentes, atua para concluir o processo de indenização, prevendo, por exemplo, acordos para diferentes categorias.

Conforme o sitio eletrônico <https://www.fundacaorenova.org/> :

Trata-se de uma organização sem fins lucrativos, resultado de um compromisso jurídico chamado Termo de Transação e Ajustamento de Conduta (TTAC). Ele define o escopo da atuação da Fundação Renova, que são os 42 programas que se desdobram nos muitos projetos que estão sendo implementados nos 670 quilômetros de área impactada ao longo do rio Doce e afluentes. As ações em curso são de longo prazo.

A Fundação Renova reúne técnicos e especialistas do Brasil e do mundo todo com atuação na área socioambiental, perfazendo uma média de 6 mil pessoas entre colaboradores e parceiros.

Das ações adotadas pela Fundação os princípios orientadores são apenas o início de um trabalho de respeito aos direitos humanos, dentre os quais estão os direitos ambientais.

O envolvimento de uma empresa em incidente tão destrutivo como o caso em tela, gera impacto negativo na imagem do empreendimento causando prejuízos materiais e morais incalculáveis, além de criar obrigação reativa de reparar os danos.

Há um sem número de soluções que foram desenvolvidos da estaca zero. Cabe salientar que tais respostas só foram possíveis graças a mobilização de pessoas, instituições, ONG’s, meio acadêmico e cientistas de todo o mundo.

Já foram consumidos mais de 24 bilhões de reais, sendo que somente para 2022 o orçamento previsto é maior que 10 bilhões de reais.

Mais de 70 entidades compõe o sistema de governança, mais de nove mil colaboradores e terceirizados atuaram no processo. 25 universidades e 40 ONG’s participam de ações e trabalhos de pesquisa.

Até o momento já foram pagos mais de 11,50 bilhões de reais em indenizações, auxílios financeiros emergenciais para mais de 403 mil pessoas até



setembro de 2022. Para movimentar a economia local 37% dos contratos da ação de reparação foram formalizados com fornecedores locais.

Como fomento à economia da bacia do Rio Doce foram realizados empréstimos na monta de 88 milhões para Minas Gerais e Espírito Santo por meio do fundo Desenvolve Rio Doce, que propiciou a manutenção de mais de 10,2 mil empregos nos estados já citados.

O solo é constantemente monitorado atingido pelo rejeito, desde 2015, e estudos mostram que os solos que receberam ações de reparação não oferecem riscos para o plantio.

A previsão de destinação de recursos para restauração florestal de 40 mil hectares de preservação e recuperação de 5 mil nascentes que influenciam na recuperação do rio doce é da monta de 1,7bilhão de reais.

Um complexo sistema de dados de análise da qualidade da água do Rio Doce e tratamento convencional permite que ela seja utilizada para consumo humano e para dessedentação de animais e irrigação, com base nos parâmetros da resolução Conama 357.

Foram reassentadas mais de 500 famílias e construção de cidades inteiras para realocar as famílias atingidas.

A reflexão que se pode fazer sobre o caso em comento é a importância de se ter um planejamento prévio, estudo de impactos econômicos e ambientais, análise de documentação e normas que protejam direitos fundamentais. O trabalho prévio e proativo traz, sem dúvidas, benefícios corporativos incomensuráveis.

Desta feita, o estudo e aplicações dos princípios orientadores propostos pela Fundação Renova não exime da responsabilidade a empresa violadora dos Direitos Humanos, nem mesmo da obrigação de reparar, porém serve para prevenir problemas já conhecidos ou já mapeados por órgãos de controle e fiscalização.

Como exemplo temos uma matéria do ONG Justiça Global. A Justiça Global é uma organização não governamental de direitos humanos que trabalha com a proteção e promoção dos direitos humanos e o fortalecimento da sociedade civil e da democracia. De seu sitio eletrônico temos:

Mariana 4 anos: Entenda o caso contra o Brasil no Sistema Interamericano

.....

– O que é possível esperar a partir do ingresso deste caso contra o Estado Brasileiro perante o Sistema Interamericano de Direitos Humanos?

Os petionários esperam que a Corte condene o Estado Brasileiro pelo conjunto de violações apresentadas. O Brasil foi denunciado pela violação do direito à vida, do direito às garantias processuais e proteção judicial, da liberdade de associação, do direito à propriedade privada e à propriedade coletiva, à igualdade perante a lei e pela violação ao direito a uma vida digna.

A Corte poderá impor sanções ao Estado Brasileiro. Elas podem ser as chamadas medidas de não repetição, que podem incluir inclusive alterações legislativas, ou a necessidade de se avançar em uma política de reparação a atingidos por grandes desastres socioambientais. Há também a possibilidade de as sanções incluírem medidas reparatórias para a população atingida, que podem ser medidas pecuniárias, ou medidas imateriais de satisfação.

– Qual a importância deste caso no atual contexto político?

O ingresso deste caso e a procura de uma condenação internacional do Estado Brasileiro são fundamentais neste momento de enormes tragédias ambientais no nosso país. O óleo que se alastra pelas praias do Nordeste, as queimadas na Amazônia, o rompimento da barragem de rejeitos da Vale em Brumadinho, todos esses episódios não são acidentais, são o resultado do desmonte da



política ambiental brasileira e dos seus órgãos de proteção. E somado a tudo isso, o Conselho de Políticas Ambientais de Minas aprovou, há dez dias, uma licença que permite o retorno das atividades da Samarco, com a aquiescência de órgãos como a Secretaria de Meio Ambiente do Estado de Minas Gerais, o ICMBio, e o Iphan. A desproteção e as violações continuam, e o Brasil precisa ser responsabilizado por isso. Fonte: <http://www.global.org.br/blog/mariana-4-anos-entenda-o-caso-contra-o-brasil-no-sistema-interamericano/>

7. DA NECESSIDADE DE SE ESTABELEECER DIRETRIZES EM BUSCA DA DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS

7.1 Decreto 9.571/2018.

Em dezembro de 2018 foi publicado o Decreto 9571/2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre empresas e direitos humanos, conforme preceitua seu Art. 1º:

Art. 1º Este Decreto estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País.

§ 1º Nos termos do disposto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, as microempresas e as empresas de pequeno porte poderão, na medida de suas capacidades, cumprir as Diretrizes de que trata este Decreto, observado o disposto no art. 179 da Constituição.

§ 2º As Diretrizes serão implementadas **voluntariamente** pelas empresas.

§ 3º Ato do Ministro de Estado dos Direitos Humanos instituirá o Selo “Empresa e Direitos Humanos”, destinado às empresas que voluntariamente implementarem as Diretrizes de que trata este Decreto.

O decreto 9.571/2018 segue a linha teleológica dos princípios Ruggie: a obrigação do Estado em proteger os direitos humanos em atividades empresariais; responsabilidade das empresas com respeito aos direitos humanos; acesso aos mecanismos de reparação e remediação àqueles que, nesse aspecto, tenham seus direitos afetados e a implementação, monitoramento e a avaliação das diretrizes.

Merece destaque como aspecto questionável o fato dessas diretrizes ter caráter voluntário para implementação.

Os princípios Ruggie são questionados, em algum momento, por ser condescende com as empresas. O chamado Sul Global, de maneira geral, não possui um arcabouço político e legal sólido o suficiente para implementar a proteção dos direitos humanos no meio empresarial. A atração de investimentos e empregos pode ter um valor político maior que a proteção de direitos humanos. Cabe salientar que a proteção dos 31 princípios bem como do decreto 9.571/2018 é a chamada proteção standart, isto é, a proteção básica.

Nesse sentido o Art. 15 do Decreto supracitado dispõe:

A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no âmbito e no limite de suas competências, criarão novos mecanismos ou utilizarão de mecanismos já existentes de denúncia extrajudiciais eficazes e apropriados para a recepção e o processamento, em âmbito administrativo, de violações de direitos humanos por empresas (...).

Temos exemplos positivos como já explanado anteriormente os planos de ação da Petrobrás. Algumas empresas, de maneira muito inteligente, exploram esta marca



dos direitos humanos para agregar valor à sua marca e produtos, seja no campo nacional seja no mercado e comunidade internacional.

Ainda que pese o caráter voluntário de adoção de medidas por empresas, vejamos algumas jurisprudências com o emprego do amparo legal do decreto 9571/18:

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4) de 11_de_novembro_de 2022

RESPONSABILIDADE DO ENTE PÚBLICO TOMADOR DOS SERVIÇOS. PRINCÍPIOS DIRETORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ONU. VIOLAÇÃO A DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS DA CLASSE TRABALHADORA. DESCUMPRIMENTO DAS DIRETRIZES NACIONAIS SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS QUANTO ÀS OBRIGAÇÕES DO ESTADO. IMPUTAÇÃO DO ENTE PÚBLICO TOMADOR À REPARAÇÃO INTEGRAL DO DANO

Conforme o art. 3º, XI, do Decreto 9571/18, a responsabilidade do Estado com a proteção dos Direitos Humanos em atividades empresariais será pautada pela garantia de condições de trabalho dignas para seus recursos humanos, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada e em condições de liberdade, equidade e segurança, com estímulo à observância desse objetivo pelas empresas.

.....

A reparação integral consiste em pedido público de desculpas; restituição; reabilitação; compensações econômicas ou não econômicas; sanções punitivas, como multas, sanções penais ou sanções administrativas; e medidas de prevenção de novos danos como liminares ou garantias de não repetição, todas podendo ser cumuladas (art. 15). 2. A responsabilização do ente público, assim, decorre do descumprimento total das obrigações do Estado com vistas aos Direitos Humanos Fundamentais nas relações de trabalho, ato ilícito, na forma do art. 187 do Código Civil, c/c Decreto 9571/18. Ainda, a imputação deriva também da sua culpa *in eligendo* (pela contratação de prestadora de serviços visivelmente inidônea) e *in vigilando*, evidenciada pela incúria na fiscalização da empresa contratada quanto ao cumprimento de direitos fundamentais trabalhistas. Logo, não se trata de responsabilização objetiva (§ 6º do art. 37 da CF), mas de responsabilidade pela violação de Direitos Humanos Fundamentais - ato ilícito, e gerador de responsabilidade direta e solidária com coautores (art. 187 c/c art. 942 do Código Civil). **Aplicação do Decreto 9571/18, dos Princípios Diretores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU e das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.** Limitação do pedido à mera responsabilidade econômica do ente público. Aplicação, também, da Súmula 331, IV e VI, do TST, e Súmulas 11 e 47 deste Regional, já adequadas ao julgado da ADC 16 pelo STF.

Conforme julgado acima, têm-se que, apesar da condenação aplicada em razão do descumprimento às diretrizes na defesa de direitos humanos pelas empresas em coautoria com a inércia do poder público, não foram suficientes para reparar os danos causados àquela população.

Outrossim, trouxe a baila a falta de atuação do Estado quanto a sua obrigação de proteger que, ao contratar empresa privada para prestação de serviços (culpa *in eligendo*) e não fiscalizar o trabalho prestado (culpa *in vigilando*) onde a empresa não cumpriu seu compromisso de respeitar os direitos humanos corroborou diretamente com o referido desastre.

8. DO PROJETO DE LEI Nº 572/2022



Das palavras do Deputado Helder Salomão, em entrevista ao sitio eletrônico da Câmara dos Deputados, o projeto de Lei 572/22 cria um marco nacional sobre direitos humanos e empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas sobre o tema, *in verbis*:

Pelo texto em análise na Câmara dos Deputados, o Estado e as empresas têm as obrigações comuns de respeitar e não violar os direitos humanos; não praticar atos de colaboração, cumplicidade, instigação, indução e encobrimento econômico, financeiro ou de serviços com outras entidades, instituições ou pessoas que violem os direitos humanos.

As obrigações valerão para os agentes e as instituições do Estado, inclusive do sistema de Justiça, bem como as empresas e instituições financeiras com atuação no território nacional e/ou com atividade transnacional. As empresas com domicílio ou economicamente ativas no território brasileiro serão responsáveis pelas violações de causadas direta ou indiretamente por suas atividades e toda a sua cadeia de produção.

A proposta, que segue a diretriz dos princípios orientadores e do Decreto 9.571/2018, estabelece que, no caso de violações, as empresas e as entidades estatais deverão:

- atuar em orientação à reparação integral das violações;
- garantir pleno acesso a todos os documentos e informações que possam ser úteis para a defesa dos direitos das pessoas atingidas;
- garantir que o processo de reparação não gere novas violações;
- atuar em cooperação na promoção de atos de prevenção, compensação e reparação de danos causados aos atingidos e às atingidas.

Dentre as medidas, deverão ser criados mecanismos de denúncia extrajudiciais apropriados para a recepção e o processamento, em âmbito administrativo, de violações de direitos humanos por empresas. Quaisquer recursos decorrentes da implementação das ações deverão correr por meio de dotações orçamentárias próprias.

Participaram da redação do PL572/22 com sugestões, experiências, muitas entidades, tais como: Centro de Direitos Humanos e empresas, Central Única dos Trabalhadores (CUT), Justiça global, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços (CONTRACS), Movimento dos atingidos por barragem (MAB), Instituto Pacts, Amigos da Terra Brasil, Movimento dos Trabalhadores e Trabalhadoras Sem Teto (MTST), Oxfam Brasil e diversas outras instituições.

A proposta foi apresentada pelo deputado Helder Salomão (PT-ES) e outros três deputados. De acordo com o parlamentar, no Brasil, existem inúmeros casos de violações aos direitos humanos por parte de empresas. Ele cita, por exemplo, o rompimento da barragem de rejeitos de mineração em Mariana (MG), Brumadinho (MG) e Barcarena (PA); e o derramamento de petróleo no litoral nordestino; além do caso dos moradores do bairro de Santa Cruz, no Rio de Janeiro (RJ) que sofrem com a poluição da atividade siderúrgica.

Esses casos, possuem em comum uma grande dificuldade de responsabilização das empresas pelas violações aos direitos humanos”, aponta. “Muitas dessas violações fazem com que o Brasil seja constantemente denunciado no sistema internacional de proteção aos direitos humanos, são dezenas de casos no sistema interamericano. Fonte: www.camara.leg.br.



O deputado Salienta que, ainda que o País possua legislação sobre proteção ambiental, trabalhista e demais direitos fundamentais, existem lacunas significativas na regulação da atuação empresarial no território brasileiro e na reparação das vítimas. Ainda do sítio eletrônico supracitado temos: *“Muito da falta de responsabilização se deve à não existência de um diploma legal unificado, que possa suprir algumas dessas brechas e facilitar a aplicação da lei por parte do Judiciário”*, afirma.

Há, no projeto de lei, a previsão de relatório semestral, exceto para microempresas e de pequeno porte, com vários tópicos, tais como: plano de tarefa de ações a serem implementadas pela empresa no semestre seguinte, com análises dos riscos de violação de direitos humanos relacionados a atividade fim deste empreendimento; resumo de violações e plano de reparação e compensação de danos em comunidades atingidas.

Em caso de não confecção de relatório poderá haver o embargo preventivo do empreendimento e serem os dirigentes responsabilizados. A fiscalização ficaria a cargo do Conselho Nacional de Direitos Humanos, Ministério Público e Defensoria Pública.

Se houver obrigação de reparar, a empresa será obrigada a criar fundo para custeios até que o processo de reparação dos danos causados seja terminado. O custeio envolve necessidades de pessoas, grupos e até comunidades alavancadas pelos danos.

Havendo obrigação de reparar, a empresa violadora deverá criar um fundo destinado ao custeio das necessidades básicas das pessoas, grupos e comunidades atingidas até que se consolide o processo de reparação integral dos danos causados.

Aspecto interessante do PL é o reconhecimento de hipossuficiência dos atingidos por violações, com a aplicação da inversão do ônus da prova em caso de impossibilidade de produção de prova, garantia de negociação equilibrada, apoio da Defensoria Pública e Ministério Público.

Outro aspecto é o instituto jurídico de “*fórum non conveniens*”:

Com a intenção de que o tribunal competente para julgar um litígio seja o que tenha maior relação com seus elementos o sistema do *commom law* criou a doutrina do *forum non conveniens*. Para essa doutrina, um tribunal que Documento: 66164409 - RELATÓRIO E VOTO - Site certificado Página 9 de 13 Superior Tribunal de Justiça tenha competência para conhecer sobre um determinado litígio poderá declinar, para outro tribunal também competente, o exercício da jurisdição. Esse outro tribunal, segundo o de origem, deverá julgar a demanda por ter maior proximidade com os fatos e com as partes, o que permite um processo com custos menores, melhor exame das provas e maior facilidade no momento da execução da sentença." (In Panorama do direito internacional privado atual e outros temas contemporâneos, Carmen Tiburcio, Wagner Menezes e Raphael Vasconcelos [organizadores], Belo Horizonte: Arraes Editores, 2015, pág. 74

Do Projeto de lei 572/22 temos:

Art. 9º. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem tomar as medidas previstas no art. 5º por meio de políticas públicas, no âmbito e limites de suas competências, normas e regulamentações cabíveis, dentre elas: XX - Em caso de violações aos direitos humanos cometidas por empresas brasileiras em outros países, facilitar o acesso das vítimas à jurisdição brasileira, ficando vedada a aplicação do instituto “*forum non conveniens*”.



A proposta acima traz a prioridade de julgamento, em território nacional, de violações aos princípios orientadores e, por consequência, aos direitos humanos basilares. Tal iniciativa visa a proteção de interesses, em especial dos nacionais, face a empresas multinacionais ou com participação de capital estrangeiro.

Atualmente a proposta está pronta para ser analisada, em caráter conclusivo, pelas comissões de Direitos Humanos e Minorias e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Há oportunidades de aperfeiçoamento deste projeto de lei. O Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS)³ traz algumas considerações interessantes em nota técnica sobre projeto de lei nº 572/2022. Algumas parecem óbvias, mas são extremamente relevantes, tais como:

Merecem destaque dois conceitos basilares para a própria existência do Projeto de Lei e que não recebem definição em seu texto: “empresas” e “direitos humanos”. Apesar de ambos os conceitos serem amplamente tratados no Direito brasileiro, a inovação que o PL carrega demanda que haja uma demarcação dos contornos do que se entende por empresas, empresas transnacionais e direitos humanos.

Outro aspecto que foi considerado na nota técnica supracitada é a necessidade de que o PL explicita os dispositivos das diretrizes anteriores que estão sendo incorporados em seu texto, demonstrando que este Projeto se inclui no processo de incorporação dos padrões internacionais do campo de empresas e direitos humanos:

Devido à sua estrutura robusta e em atenção à técnica legislativa internacional de elaboração e negociação de tratados de direitos humanos, recomenda-se a apresentação dos conceitos jurídicos utilizados, criados ou introduzidos no Direito brasileiro afim de gerar uniformidade em sua aplicação e oferecer segurança jurídica e previsibilidade a todos os atores envolvidos.

Destarte percebemos que o Brasil não está desamparado em normas de assuntos de direitos humanos e empresas. Todavia, ainda que exista um decreto regulatório, infere-se que há oportunidades de melhoria, em especial nas definições e comunicação com outros marcos legais, já presentes no ordenamento legal pátrio bem como nos tratados e legislações internacionais.

9. CONCLUSÃO

O presente artigo teve como premissa a apresentação das razões que levaram a Organização das Nações Unidas – ONU a buscar formas de responsabilizar os autores das violações de direitos humanos, principalmente por meio dos pilares Proteger, Respeitar e Remediar. Nesse sentido, Proteger é por parte do Estado, Respeitar por parte das empresas e o Remediar, maneiras para prevenir e reparar as situações em que direitos humanos são violados e as razões que levaram a Organização das Nações Unidas a buscar uma regulamentação para o assunto e como isso aconteceu, especialmente por meio dos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos.

³ O Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS) é associação sem fins lucrativos que promove o desenvolvimento sustentável por meio da articulação junto a governos e sociedade civil.



Dentro do contexto, foram apresentados os 31 princípios orientadores (PO) da ONU, Princípios Ruggie, para balizarem o comportamento governamental, empresarial e judicial, para se evitar ou minimizar ataques aos direitos humanos balizares, ou chamados também de Direitos Humanos Standart, balizados nas principais normas, tais como Declaração dos Direitos Humanos da ONU e convenções trabalhistas da OIT.

Nos casos estudados pode-se inferir que ações proativas, com apoio da sociedade e especialistas no assunto, pautadas nos PO apresentados, podem não evitar totalmente os casos, mas sem dúvidas, podem minimizar os danos colaterais para a sociedade, bem como para a imagem da empresa.

A criação de legislações mais incisivas capazes de coibir e punir aqueles que violam os direitos humanos na esfera empresarial causando danos a toda sociedade, é um desafio ainda a ser vencido.

A atuação constante dos legisladores, Poder Executivo e Judiciário são de extrema importância em se adequar as novas realidades e desafios que se multiplicam em velocidade maior que a capacidade estatal de se adequar a estes emprazamentos.

Diante disso, o fator mais importante, além da prática da implementação dos princípios orientadores da ONU sobre direitos humanos e Empresas, é a participação da sociedade, dos envolvidos, dos que sofreram e sofrem violações aos seus direitos fundamentais.

É preciso ter em mente que ao se fazer referências sobre Direito Humano em sede de empresa, há que se notar que estão inclusas as empresas de pequeno, médio e grande porte, bem como nacionais ou transnacionais. As empresas têm um enorme potencial de influenciar outras empresas no respeito e promoção de direitos humanos. As autoridades internacionais e nacionais, por sua vez, estão estimulando diversas ações visando à promoção de condutas adequadas das empresas, a fim de amenizar os eventuais danos causados pelas atividades privadas.

REFERÊNCIAS

Balanco Social 2003 Petrobrás. Disponível em:

<<https://www.vibraenergia.com.br/sites/default/files/2021-07/relatorio-sustentabilidade-br-petrobras-2003.pdf>> Acesso em 28 nov 2022.

BILCHITZ, David. O Marco Ruggie: Uma Proposta Adequada para as Obrigações de Direitos Humanos das Empresas? Disponível em:

<<https://www.conectas.org/publicacao/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu/>>. Acesso em 25 de outubro de 2022.



CEBDS, Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável, Nota Técnica sobre Projeto de Lei nº 572/2022, Rio de Janeiro, Agosto de 2022.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 20 out 2022.

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>. Acesso em: 20 dez 2022.

Decreto n. 9571/2018, de 21 de novembro de 2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre empresas e direitos humanos. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm>. Acesso em 20 out 2022.

<<https://petrobras.com.br/fatos-e-dados/somos-a-primeira-empresa-a-receber-certificacao-internacional-de-excelencia-na-cadeia-de-suprimentos.htm>>. Acesso em 20 out 2022

Direitos Humanos e Empresas em debate na ONU: por um basta à impunidade das corporações. Disponível em: [Direitos humanos e empresas em debate na ONU: por um basta à impunidade das corporações \(mab.org.br\)](#). Acesso em 20 dez 2022.

Empresas e Direitos Humanos: Parâmetros da ONU para Proteger, Respeitar e Reparar. Conectas Direitos Humanos. São Paulo. 2022. Disponível em: <<https://www.conectas.org/publicacao/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu/>>. Acesso em 25 de out 2022.

Implementando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU: o dever do Estado de Proteger e a obrigação das empresas de Respeitar os Direitos Humanos. Organização Flávia Scabin...[et al.], 1ª ed., São Paulo, Centro de Direitos Humanos e Empresas da Fundação Getúlio Vargas. 2017.

Novas reflexões sobre o pacto global e os ODS da ONU/ organização de Daniele Anne Pamplona...[et al.], 1ª ed., Curitiba, NCA Comunicação e Editora, 2020.

Projeto de Lei n. 572/2022, de 14 de março de 2022, Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2148124> Acesso em 28 out 2022.

Projeto cria marco nacional sobre Direitos Humanos e empresas. Câmara dos Deputados. 01/04/2022. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/861969->



projeto-cria-marco-nacional-sobre-direitos-humanos-e-empresas/>. Acesso em 25 out 2022.

Reflexões sobre o Decreto 9571/2018 que estabelece Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Caderno de Pesquisa – Homa, Vol. 01, n.07. Juiz de Fora: HOMA, 2018. Semestral.

RUGGIE, John Gerard. Quando negócios não são APENAS NEGÓCIOS, As Corporações Multinacionais e os Direitos Humanos. São Paulo, Abril, 2014.

