



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

### *TRANSNATIONAL ENTERPRISES AND THE GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS IN THE UNITED NATIONS*

**MARCELO BENACCHIO**

Doutor e mestre pela PUC/SP.  
Professor Permanente do Mestrado e Doutorado em Direito da UNINOVE.  
Professor Titular de Direito Civil da FDSBC.  
Juiz de Direito em São Paulo.

**PAULO DIAS DE MOURA RIBEIRO**

Pós Doutor em Direito pela Universidade de Lisboa. Doutor e mestre pela PUC/SP. Professor Permanente do Mestrado e Doutorado em Direito da UNINOVE.  
Professor Titular de Direito Civil da FDSBC.  
Coordenador Científico do Curso de Direito da UNISA  
Ouvidor Geral do Superior Tribunal de Justiça  
Ministro do Superior Tribunal de Justiça.

#### **RESUMO**

A presente pesquisa trata dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos endossados pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas e sua aptidão para a regulação das atividades das empresas transnacionais no aspecto da violação e lesão aos direitos humanos. Será efetuada a análise das questões antecedentes à aprovação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, seguindo pelo estudo de sua estrutura e função. É verificado o Quadro Referencial “Proteger, Respeitar e Remediar” referente a princípios fundamentais em relação ao tema empresas e direitos humanos. Tratar-se-á do caráter voluntário da aplicação dos princípios, apresentando as críticas doutrinárias. Por fim, seguem as proposições conclusivas destacando o caráter inicial dos princípios diante de um processo de regulação da atuação das empresas transnacionais para a produção de riqueza, melhora da vida das pessoas e, principalmente, promoção e proteção aos direitos humanos.

**Palavras-chave:** direitos humanos; empresas transnacionais; princípios orientadores, nações unidas.



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

### ABSTRACT

This research deals with the Guiding Principles on Business and Human Rights endorsed by the United Nations Human Rights Council and their suitability for regulating the activities of transnational corporations in terms of violation and injury to human rights. Issues prior to the approval of the Guiding Principles on Business and Human Rights will be analyzed, followed by the study of their structure and function. The Frame of Reference “Protect, Respect and Remedy” is verified in relation to fundamental principles in relation to the topic of companies and human rights. It will be about the voluntary nature of the application of the principles, presenting the doctrinal criticisms. Finally, the conclusive propositions follow, highlighting the initial character of the principles in the face of a process of regulation of the performance of transnational companies for the production of wealth, improvement of people's lives and, mainly, promotion and protection of human rights.

**Keywords:** human rights; transnational companies; guiding principles, united nations.

### 1. INTRODUÇÃO

O progresso científico e tecnológico havido nos últimos séculos permitiu vários avanços na qualidade de vida das pessoas, atualmente vivemos mais e melhor que nossos antepassados.

A diminuição da mortalidade infantil, o êxito na cura de enfermidades, a produção de alimentos e o progresso das tecnologias da informação e comunicação comprovam que o século XXI é um bom momento para humanidade em comparação ao passado.

A partir do último quarto do século passado ocorreram mudanças significativas e constantes no modo de organização da sociedade.

Na particularidade desta pesquisa compete destacar o fenômeno da globalização, em seu aspecto econômico, intensificada no período posterior à queda do socialismo como regime político-econômico, representado significativamente pela queda do muro de Berlim em 1989.

Com a derrocada do socialismo em sua acepção clássica, o capitalismo passou a ser o arquétipo mundial de organização social e econômica.



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

Essa nova realidade mundial repercutiu no enfraquecimento da noção clássica do Estado ante a criação de um mercado em nível mundial não alcançado pela regulação das soberanias nacionais.

Esse novo modelo de produção capitalista foi protagonizado por um novo ator – a empresa transnacional.

A empresa doravante não mais é organizada como multinacional que possui uma sede específica atuando em vários países desde uma gestão centralizada e sim como transnacional enquanto um sistema de atuação descentralizado a partir de complexas relações entre empresas situadas em diversas localidades normalmente atuando em vários países.

A empresa transnacional efetua suas operações de modo globalizado na busca das melhores condições para aumento de seu lucro e menor custo de produção desde uma lógica puramente econômica.

O poder econômico da empresa transnacional, normalmente, superior aos Estados nos quais atua, implica acordos com o Estados para o estabelecimento de suas operações a partir da busca da maior flexibilidade e menor proteção de leis trabalhistas e ambientais.

A racionalidade econômica é levada às últimas consequências na busca do lucro e condições mínimas de responsabilidade civil e penal perante as diversas soberanias estatais que regem as localidades de atuação e influência da empresa transnacional.

A dificuldade de proteção dos direitos humanos no espaço internacional em virtude da crise da soberania dos Estados gerou conhecidas violações, a exemplo do caso Nike consistente na realização de trabalho infantil, e condições trabalho impróprias na Ásia, e as operações da Shell na Nigéria provocando degradação ambiental e grave omissão na violação de direitos da comunidade local.

Esses problemas sociais implicaram a busca de um sistema protetivo para impedir a violação dos direitos humanos pelas empresas no espaço transnacional pela Organização das Nações Unidas.



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

---

Esse movimento implicou o estabelecimento dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, em 2011, depois endossados (sic) por unanimidade pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas.

Este estudo tem por objeto a análise dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. Para tanto, serão examinados os antecedentes e as fases de sua aprovação na ONU, o conteúdo desse regramento e as atuações dos Estados e Empresas na proteção dos direitos humanos por meio dos parâmetros Proteger, Respeitar e Remediar.

Por meio de revisão bibliográfica e dados documentais sobre o tema, pelo método hipotético-dedutivo, será demonstrado o sistema protetivo e sua efetividade desde a sua aplicação.

### 2. ANTECEDENTES DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS.

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos foram precedidos por documentos de organizações internacionais desde o início dos anos 70 em razão do poder em consolidação das empresas transnacionais no exercício de suas operações e a necessidade de uma regulamentação protetiva dos direitos humanos.

Em 1974 a ONU instituiu a Comissão e Centro de Empresas Transnacionais com a finalidade de elaborar um código vinculante para as organizações empresariais, sobretudo voltado à adaptação das Empresas Transnacionais aos regramentos dos países receptores para consecução do direito ao desenvolvimento e das políticas públicas.

Não obstante aos esforços da Comissão, em razão de pressões das Empresas Transnacionais para evitar a aprovação de um código de regulação externo pela ONU, em 1976 a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) publica a “Diretrizes para as Empresas Multinacionais” consistente em recomendações de



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

atuação, sujeito a atualizações periódicas, marcadas pela característica da voluntariedade (ZUBIZARRETA e RAMIRO, 2015).

Esse documento da OCDE “estabelece padrões de conduta não obrigatórios para estas empresas, consistindo, assim, em um rol de práticas de boa governança corporativa” (HASTREITER e VILLATORE, 2014, p. 51).

Em 1977 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprova a “Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social”, a qual, igualmente, encerra recomendações a serem observadas, portanto, excluído o caráter cogente.

Nas últimas décadas do século XX há desenvolvimento dos instrumentos de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) enquanto um modo voluntário e autônomo das empresas transnacionais e empresas em geral, de âmbito internacional, acerca da previsão de deveres e responsabilidades frente aos direitos humanos pela adoção de códigos de conduta internos e de sistemas de certificação de responsabilidade social previstos por organismos internacionais (CARRASCO, 2020).

Nas décadas de 80 e 90 o triunfo dos governos e políticas neoliberais afastaram a possibilidade da regulação das atividades da empresa transnacional nos mercados nacional e internacional, sendo promovidos modelos de autorregulamentação com o abandono da criação de uma regulamentação internacional obrigatória.

O paradigma de autorregulamentação e a conseqüente não intervenção da ONU sofreu fortes pressões sociais da comunidade mundial diante de lesões de direitos humanos pelas empresas transnacionais nesse período, principalmente, no aspecto do trabalho infantil e danos ao meio ambiente.

A preocupação e a necessidade de proteção dos direitos humanos em face das lesões perpetradas pelas empresas transnacionais são retomadas pela atuação de Kofi Annan, Secretário Geral da ONU, no *World Economic Forum* de Davos, em 31 de janeiro de 1999, por meio da proposição do *Global Impact* (Pacto Mundial), lançado oficialmente no ano 2000, composto por dez princípios nas áreas dos direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção (TEVAR, 2014).



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

Em 2003 um grupo de trabalho da Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights apresentou um documento denominado *Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights* que foi aprovado pela referida Subcomissão.

Essa previsão, estruturada como um tratado de direitos humanos, estabelecia obrigações das empresas no âmbito nacional e internacional para o respeito e a promoção dos direitos humanos.

Estas normas sofreram forte oposição do setor empresarial e de alguns Estados de forma que a Comissão de Direitos Humanos, em 2004, deliberou a ausência de valor legal.

Apesar da não efetividade, essas previsões tiveram aptidão para gerar controvérsia e atenção da comunidade internacional para o tema de empresas e direitos humanos, porquanto seus proponentes estruturaram as regras desde o direito internacional dos direitos humanos vigente.

A pedido da Comissão de Direitos Humanos, hoje Conselho de Direitos Humanos, em julho de 2005, o Secretário Geral da ONU nomeou John Ruggie, que tinha sido seu principal assessor para a realização da proposição do *Global Impact*, como representante especial para o tema de direitos humanos e empresas transnacionais.

A questão principal a ser resolvida pelo representante nomeado envolvia estabelecer se a totalidade do sistema de direito internacional dos direitos humanos era passível de aplicação às empresas.

### 3. O DESENVOLVIMENTO E APROVAÇÃO DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS.

John Ruggie exerceu seu mandato de representante especial para o tema de direitos humanos e empresas transnacionais por seis anos em dois períodos, de 2005 a 2008 e de 2008 a 2011 ante a prorrogação de seu mandato por mais três anos.



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

Os debates então existentes acerca de empresas e direitos humanos, de modo geral, apresentavam duas correntes distintas; de um lado havia compreensões acerca da aplicação direta do direito internacional às empresas e de outro, abordagens defendendo o caráter meramente voluntário.

Uma acepção mais forte, em atendimento aos grupos pró-direitos humanos, poderia encontrar dificuldades no apoio e cooperação dos países integrantes da ONU (TEVAR, 2014). Inclusive, até aquele momento não se havia logrado êxito na criação de um regime legal internacional impositivo.

John Ruggie (2014, p. 134) comenta essa questão da seguinte forma:

O debate que colocou as abordagens “compulsórias” contra as “voluntárias” levou à estagnação das políticas em nível internacional. (...) A lição predominante que tirei da análise das duas abordagens foi que uma nova dinâmica de regulamentação era necessária. Com essa nova dinâmica, sistemas de governança públicos e privados – corporativos e civis – poderiam acrescentar valor, compensar por deficiências dos dois lados e desempenhar funções de fortalecimento mútuas, e, a partir daí, um regime global mais abrangente e eficaz poderia surgir, incluindo medias legais específicas. Esse ideal é o que especialistas internacionais chamam de “governança policêntrica”.

Portanto, houve uma opção metodológica da utilização do sistema de direitos humanos então existentes sem a criação novas normas, bem como a manutenção do aspecto voluntário, enquanto recomendações aos Estados e às Empresas (*soft law*).

Para RUGGIE (2014, p. 137) a comunidade internacional estaria “nos primeiros estágios de adaptação do regime de direitos humanos de forma a fornecer proteção mais efetiva a indivíduos e comunidades contra violações aos direitos humanos e empresas”.

Portanto, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos são concebidos como um modelo flexível e não impositivo para delimitar os comportamentos das Empresas e Estados na proteção e promoção dos direitos humanos que deverão caminhar para o desenvolvimento de normas impositivas no futuro.

Naquele momento as premissas de um regramento fraco era o possível no entendimento do representante especial, pois, “para levar essa pauta adiante, governos



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

---

teriam de endossar suas estrutura e os governos estariam mais propensos a fazer isso se eu conseguisse maior adesão dos *stakeholders*” (RUGGIE 2014, p. 136).

A partir dessas bases, Ruggie iniciou a construção da estrutura dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.

Em 2008, no primeiro período de seu mandato, o representante especial apresentou ao Conselho de Direitos Humanos da ONU o Quadro Referencial “Proteger, Respeitar e Remediar” referentemente a princípios fundamentais em relação ao tema empresas e direitos humanos.

O Quadro Referencial “Proteger, Respeitar e Remediar” tem uma estrutura tripartite acerca da obrigação do Estado de proteção das lesões e violações aos direitos humanos, sobretudo praticadas pelas empresas enquanto atores não estatais; a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos e, por fim, as violações de direitos humanos pelas atividades empresariais devem ser objeto da atuação estatal no sentido de investigar e corrigir as violações dos direitos humanos, fornecendo efetividade à remediação dessas lesões ocorridas em seu território, tais medidas são amplas podendo encerrar meios judiciais, administrativos ou outras vias alternativas para cessar e reparar as lesões aos direitos humanos.

As obrigações dos Estados em “Proteger” os direitos humanos de violações realizadas por entes não estatais, designadamente, as empresas, é alicerçada no direito internacional dos direitos humanos e gera um dever de atuação dos Estados em lesões efetuados por sujeitos diversos do Estados, competindo a efetivação de políticas para o cumprimento dessas normas, já existentes, determinantes de uma atuação positiva.

As empresas estão sujeitas por regras de direito interno e de direito internacional a “Respeitar” os direitos humanos, cabendo-lhes a adoção de comportamentos e regramentos com aptidão bastante para impedir a prática de atos abusivos e ofensivos aos direitos humanos.

Em decorrência do dever de proteger, os Estados devem “Remediar” no sentido da previsão de providências para apurar violações a direitos humanos pelas empresas e promover sua reparação por meio da combinação de vias judiciais, administrativas e



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

outras que possibilitem a denúncia de situações de lesões aos direitos humanos com uma resposta adequada à garantia e reparação das violações.

Entre os anos de 2008 e 2011, o Quadro Referencial “Proteger, Respeitar e Remediar” foi objeto de consultas e audiências com todos os grupos afetados de forma a “operacionalizar” seu adequado funcionamento (CARRASCO, 2020).

Depois da discussão e remessa de comentários pela comunidade empresarial, Organizações Internacionais, Organizações não Governamentais, acadêmicos e governos, Ruggie apresentou a versão final, com o texto dos Princípios, em 24 de março de 2011, obtendo endosso (sic) do Conselho de Direitos Humanos da ONU, por meio da Resolução 17/4, em 16 de junho de 2011.

Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos estão estruturados por meio do Quadro Referencial (“Proteger, Respeitar e Remediar”) e mais trinta e um princípios com o “objetivo de estabelecer uma plataforma normativa comum mundial e uma orientação política confiável como base para conseguir progresso cumulativo e gradual, sem eliminar nenhum outro acontecimento promissor a longo prazo” (RUGGIE, p. 137).

Ao tratar da relação entre o Quadro Referencial e os Princípios, no início documento da ONU é mencionado:

Estes Princípios Orientadores são fundamentados no reconhecimento de:

- (a) Obrigações assumidas pelos Estados de respeitar, proteger e implementar os direitos humanos e as liberdades fundamentais;
- (b) O papel das empresas como órgãos especializados da sociedade que desempenham funções especializadas e que devem cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos;
- (c) A necessidade de que os direitos e obrigações sejam providos de recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento.

Estes Princípios Orientadores aplicam-se a todos os Estados e a todas as empresas, transnacionais e outras, independentemente de seu porte, setor, localização, proprietários e estrutura.

Estes Princípios Orientadores devem ser entendidos como um todo coerente e devem ser interpretados, individual e conjuntamente, em termos de seu objetivo de aprimorar normas e práticas no que diz respeito a empresas e aos direitos humanos de forma a atingir resultados tangíveis para indivíduos e comunidades impactadas e, contribuindo, assim, para uma globalização socialmente sustentável.



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

Nenhuma disposição nestes Princípios Orientadores deve ser interpretada de forma a criar novas obrigações de direito internacional, nem de modo a limitar ou reduzir quaisquer obrigações legais que um Estado possa ter assumido ou às quais esteja sujeito nos termos do direito internacional em matéria de direitos humanos.

Estes Princípios Orientadores devem ser implementados de forma não discriminatória, com atenção especial aos direitos e às necessidades, bem como aos desafios encontrados, de indivíduos pertencentes a grupos ou populações que possam estar em maior risco de vulnerabilidade e marginalidade, com a devida atenção aos diferentes riscos enfrentados por mulheres e homens.

Desse modo, os princípios foram elaborados enquanto forma de realizar o conteúdo dos valores constantes do Quadro Referencial.

Apesar dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos não possuírem natureza de *hard law* seu cumprimento voluntário poderia modificar o clima político de modo a superar alguns obstáculos permitindo o reconhecimento legal internacional de obrigações diretas das empresas (TEVAR, 2014).

A sua aceitação e aplicação pelos Estados e Empresas seria o caminho natural para criação de um regramento futuro cogente, como um tratado internacional.

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos inspiraram significativa produção legislativa no âmbito das relações de trabalho, bem como, de garantia de respeito aos direitos humanos nas atividades e relações comerciais das empresas em diversos países da União Europeia (BORDIGNON, 2017).

#### 4. ESTRUTURA E SISTEMATIZAÇÃO DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS.

Este tópico tem por objeto tratar do modo como estão previstos os Princípios Orientadores e seu funcionamento a partir de suas proposições centrais, ordenando-as e procedendo seu diálogo sistemático.

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos estão estruturados em trinta e um princípios divididos em três tópicos: I. O dever do Estado de proteger os



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

direitos humanos, composto por dez princípios (1 a 10); II. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, composto por treze princípios (11 a 24) e III. Acesso a mecanismos de reparação, composto por seis princípios (25 a 31).

Cada um dos tópicos, por sua vez, estão divididos em A. Princípios Fundamentais e B. Princípios Operacionais.

Nas previsões concernentes às exigências aos Estados, merece destaque:

- (i) O dever de prevenir, investigar, punir e reparar violações de direitos humanos cometidas em seu território ou jurisdição por terceiros, incluindo empresas; bem como tornar clara a expectativa de respeito aos direitos humanos pelas empresas domiciliadas em seu território ou jurisdição em suas atividades (Princípios 1 e 2);
- (ii) Verificar periodicamente a adequação de sua legislação que tenha por objeto ou por efeito fazer as empresas respeitarem os direitos humanos, especialmente, o direito empresarial, orientar empresas em como respeitar os direitos humanos e incentivar e exigir que as empresas informem como lidam com seus impactos nos direitos humanos (Princípio 3);
- (iii) Adotar medidas adicionais de proteção a direitos humanos cometidas por empresas de sua titularidade ou controle, bem como, exercer monitoramento quando contratam empresas ou promulgam leis para a prestação de serviços que podem impactar o gozo e usufruto dos direitos humanos e ainda promover o respeito aos direitos humanos em relação às empresas com as quais realizam transações comerciais (Princípios 4, 5 e 6);
- (iv) Fomentar o respeito aos direitos humanos pelas empresas em zonas afetadas por conflito, garantir coerência política para proteção dos direitos humanos por seus órgãos e estrutura administrativa; assegurar o cumprimento de suas obrigações de direitos humanos ao firmar acordos políticos sobre atividades empresariais com outros Estados ou empresas e, efetuar a proteção e incentivar as empresas a respeitar os direitos humanos quando atuarem como membros de instituições multilaterais (Princípios 7, 8, 9 e 10).



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

---

Nas previsões concernentes às exigências às Empresas, saliente-se:

- (i) A não violação dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos e o enfretamento de situações de impactos adversos nos direitos humanos com os quais tenham envolvimento direto ou estejam ligados às suas atividades, ainda que não tenham contribuído para o resultado adverso aos direitos humanos, o que se aplica a todas as empresas independentemente de suas particularidades (Princípios 11, 12, 13 e 14);
- (ii) Cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, identificar, prevenir, mitigar e reparar quaisquer impactos adversos, as empresas devem ter políticas e processos adequados em função do seu tamanho e circunstâncias. O compromisso de respeito aos direitos pelas empresas deve ser expressado por meio de declaração política e pública nesse sentido (Princípios 15 e 16);
- (iii) Identificar, prevenir, mitigar e responder aos impactos adversos nos direitos humanos, as empresas devem realizar um processo de devida diligência em direitos humanos, organizado e baseado no conhecimento especializado em direitos humanos de especialistas internos ou externos e independentes, bem como, proceder consultas significativas com indivíduos e grupos potencialmente impactados e outros atores relevantes por meio (Princípios 17 e 18);
- (iv) Para prevenir e mitigar os impactos adversos nos direitos humanos, as empresas devem integrar os resultados das suas avaliações de impacto em todas as funções e processos internos relevantes e adotar medidas apropriadas; monitorando suas respostas para avaliar a efetividade da atuação por meio de indicadores qualitativos e quantitativos e, também, informações de fontes internas e externas, incluindo indivíduos e grupos impactados, comunicando e tornando públicas as políticas e processos de



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

respeito os direitos humanos perante indivíduos ou grupos potencialmente impactados e responsabilização e perante outros atores, inclusive investidores (Princípios 19, 20 e 21); e

- (v) Ao constatarem que causaram ou contribuíram para causar impactos adversos nos direitos humanos, as empresas devem reparar ou contribuir para sua reparação por meio de processos legítimos em conformidade as leis aplicáveis concernentes aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, priorizando sua atuação preventiva e reparadora às consequências mais graves ou que possam se tornar irreversíveis caso não recebam uma resposta imediata (Princípios 22, 23 e 24).

Nas previsões concernentes aos mecanismos de reparação, realce-se:

- (i) Os Estados devem tomar medidas adequadas para garantir, por meios judiciais, administrativos, legislativos ou outros meios apropriados, bem como, quando ocorram violações em seu território e ou jurisdição, os indivíduos ou grupos impactados tenham acesso a mecanismos de reparação eficazes e efetivos de molde a evitar a negação do acesso a esses mecanismos ou situações que os tornem longos e ineficientes (Princípios 25 e 26);
- (ii) Os Estados devem fornecer mecanismos de denúncia extrajudiciais eficazes e apropriados, paralelamente aos mecanismos judiciais, como parte de um sistema estatal integral de reparação de violações a direitos humanos relacionadas às atividades empresariais, inclusive de natureza não estatal (Princípios 27 e 28);
- (iii) Da mesma forma, as empresas devem estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia de nível operacional eficazes, que estejam à disposição de indivíduos e grupos que possam sofrer os impactos adversos, inclusive quando atual em grupo empresarial ou conjuntamente (Princípios 29 e 30); e



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

---

- (iv) Para garantir sua eficácia, os mecanismos extrajudiciais de denúncia, estatais e não-estatais, devem ser Legítimos, Acessíveis, Previsíveis, Equitativos, Transparentes Compatíveis com os direitos, Fonte de aprendizagem contínua e basear-se na participação e no diálogo (Princípio 31).

### 5. APRECIÇÃO CRÍTICA DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS.

Os direitos humanos são um dos institutos jurídicos de melhor aptidão e eficiência para estabelecer o regramento dos comportamentos das empresas transnacionais de molde a permitir o desenvolvimento humano por meio do trabalho, produção de bens e riqueza para toda sociedade.

O enfraquecimento da soberania dos Estados nos últimos quarenta anos, o aumento do poder das empresas transnacionais e a inexistência de uma autoridade no espaço transnacional demanda a necessidade da criação de regras a serem observadas para garantia da dignidade da pessoa humana.

A opção pelas regras de mercado, de autorregulação, demonstrou sua insuficiência diante das diversas agressões a direitos humanos pelas empresas transnacionais por todo planeta, mesmo na atualidade.

Exemplo recente dessas violações aos direitos humanos por empresas transnacionais ocorreu no dia 25 de janeiro de 2019, quando a Barragem I, na mina do Córrego do Feijão, em Brumadinho (MG), rompeu e também levou de roldão as barragens B-IV e B-IV-A.

Nesse desastre ambiental e humano houve liberação de 12 milhões de m<sup>3</sup> de rejeitos, atingindo 26 municípios e provocando a morte de 272 pessoas; configurando um dos maiores desastres socioambientais do Brasil.

Apesar das contradições e dificuldades na compreensão e efetivação dos direitos humanos, eles permitem considerável aceleração no repensar da ideia de soberania



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

estatal ao colocarem no centro da comunidade internacional o indivíduo e os grupos de minorias e não mais, ou apenas, o Estado (TEDESCO, 2009).

A aplicação dos direitos humanos reconhecidos no âmbito internacional para regular as atividades das empresas transnacionais é de considerável utilidade nos países com normas jurídicas e instituições débeis para essa proteção.

De outra parte, há muitas críticas tratando dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos referentemente a seu caráter voluntário e não fixação expressa da aplicação das declarações e tratados de direitos humanos em entes não estatais – as empresas transnacionais.

Além disso, não houve previsão para que as instituições internacionais investigassem e adotassem providências em face das empresas transnacionais nas situações de ameaça ou violação aos direitos humanos, como ocorre com o Tribunal Penal Internacional.

Não foi expressamente tratado acerca da aplicação do sistema internacional de direitos humanos diretamente às empresas transnacionais, como acontece com os Estados; isso tornou fraca a proteção a ser oferecida pelos Estados nas lesões praticadas por terceiros.

ZUBIZARRETA e RAMIRO (2015) criticam a utilização do termo *responsabilidade* das empresas em respeitar e fazer cumprir os direitos humanos quando no entender desses autores o mais adequado seria o termo *obrigação*.

Esse aspecto estrutural de *soft law* dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, acentuando o caráter voluntário do cumprimento é fortemente criticado pelos grupos pró direitos humanos, por conceberem a perda de um importante momento para criação de um tratado que vinculasse diretamente as empresas transnacionais ao cumprimento dos direitos humanos.

Referindo a opção pela interpretação restritiva dos princípios jurídicos pertinentes ao direito internacional dos direitos humanos realizada no desenvolvimento do marco Ruggie, ocasionando, verdadeiramente, desproteção, ZUBIZARRETA e RAMIRO (2015,



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

p. 74) afirmam, “Dicho de otro modo: se complejiza el lenguaje para continuar protegiendo los derechos de las grandes empresas y seguir debilitando sus obligaciones”.

Criticada, ainda, a ausência de previsões nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos estabelecendo obrigações extraterritoriais dos Estados por violações de direitos humanos praticados por atos das empresas situadas em seu território em terceiros países, permitindo a responsabilização da empresa em seu país sede por atos praticados por suas filiais, coligadas ou empresas com as quais mantenham relacionamento econômico ou comercial para produção e distribuição de bens e serviços (DÍAS, 2018).

A previsão da devida diligência pelas empresas (Princípio 17) estaria posta em um estado de incerteza e generalidade de molde a impedir sua concreção e efetividade e ainda como deve ser aplicada a devida diligência a toda cadeia produtiva e, igualmente, às empresas subsidiárias (HERNÁNDEZ e GONZÁLEZ, 2018).

### 6. PROPOSIÇÕES CONCLUSIVAS.

Nos últimos quarenta anos a globalização econômica e as novas tecnologias da informação e comunicação provocaram grandes alterações na sociedade por todo planeta, permitindo e obrigando ao repensar das relações entre os seres humanos desde sua organização social e até mesmo uma reflexão consigo próprio.

A eleição do capitalismo como sistema dominante, senão único, de produção repercutiu na expansão dos poderes das empresas, cuja atuação foi se transferindo do âmbito nacional para o campo internacional.

A divisão da produção e os métodos de prestação de serviço passaram a ser realizados de modo planetário por meio da distribuição desse processo entre diversas empresas situadas em vários países.

As empresas transnacionais concentram poder econômico superior ao de muitos países nos quais exercem suas operações e atuam numa lógica de aumento de lucros e



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

domínio de mercados, buscando, conforme os riscos de sua produção, como acontece com mineração, petróleo e indústria têxtil, os locais com legislações de maior flexibilidade e menor proteção de direitos trabalhistas e ambientais.

Essa situação repercute na perda da soberania dos Estados que não foi pensada para regular atividades de empresas que atuam de modo global, além disso, o desenvolvimento atual do capitalismo é inspirado e conduzido por uma lógica neoliberal na crença da autorregulação pelo mercado.

As ofensas e violações aos direitos humanos pelas transnacionais no exercício de suas atividades ocorridas na Ásia, África e outras localidades por conhecidas empresas (NIKE, SHELL), comprovam a insuficiência dos modelos de autorregulação, inclusive na insuficiência da utilização da Responsabilidade Social Empresarial (RSE).

Desde o início dos anos 70 do século passado há o reconhecimento da necessidade da criação de um regramento de direito internacional para proteção dos direitos humanos diante do risco ínsito das atividades das empresas transnacionais.

Não obstante os intensos debates, não foi possível a formação de um consenso acerca da natureza jurídica do diploma internacional para tanto, designadamente seu caráter voluntário (*soft law*) ou impositivo (*hard law*).

Em julho de 2005, o Secretário Geral da ONU nomeia John Ruggie como representante especial para o tema de direitos humanos e empresas transnacionais, cujos trabalhos são objeto de intensa discussão.

Em 24 de março de 2011, Ruggie apresentou a versão final dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, obtendo endosso do Conselho de Direitos Humanos da ONU, por meio da Resolução 17/4, em 16 de junho de 2011.

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos estão estruturados por meio do Quadro Referencial (“Proteger, Respeitar e Remediar”) e mais trinta e um princípios voltados aos Estados e Empresas.

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos tem natureza de recomendações (*soft law*), pois, teria sido o possível na busca de uma convergência de todos os setores da sociedade mundial, Estados e Empresas.



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

Essas previsões objetivam uma atuação conjunta e comunicativas dos Estados e das Empresas para promoção, proteção e reparação de lesões dos direitos humanos pelas empresas transnacionais, permitindo a criação de um costume internacional, socialmente aceito, de respeito aos direitos humanos pelas empresas.

Como as lesões a direitos humanos, normalmente, acontecem num espaço de soberania ou jurisdição de um Estado, houve a opção da atuação protetiva do âmbito nacional para o internacional desde a aplicação do direito internacional dos direitos humanos pelos Estados.

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos recebem intensas críticas em razão de seu caráter voluntário, a falta de previsão de aplicação direta das declarações, tratados e diplomas de direito internacional dos direitos humanos às empresas e, ainda, a falta de previsão da responsabilização das empresas em seus Estados de origem por lesões ocasionadas em outros países.

Seja como for, pela inegável importância dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos na proteção dos direitos humanos por partirem de um consenso e permitirem sua futura (e breve) expansão para um tratado internacional com previsões de natureza obrigatória e a criação de uma organização internacional com aptidão para investigar e adotar as medidas pertinentes para fazer cessar e providências a reparação das lesões de direitos humanos pelas empresas transnacionais.

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos são bem-vindos enquanto o início de um processo mundial para se atingir a efetiva proteção dos seres humanos em todo planeta por lesões aos direitos humanos perpetradas pelas empresas transnacionais, comumente inspiradas em valores meramente econômicos.



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

### REFERÊNCIAS

BECK, Ulrich. **¿Qué es la globalización? falacias del globalismo, respuestas a la globalización**. Barcelona: Paidós, 2008.

BENACCHIO, Marcelo. A ordem jurídica do mercado na economia globalizada. In: LEMOS JORGE, ANDRÉ Guilherme; ADEODATO, João Maurício; DEZEM, Renata Mota Maciel Madeira (org.). **Direito empresarial: estruturas e regulação**. São Paulo: Universidade Nove de Julho, UNINOVE, 2018.

BORDIGNON, Marta. Medidas legislativas nacionales de implementación de los principios rectores de las naciones unidas sobre empresas y derechos humanos en el marco de la unión europea. In: CARRASCO, Carmen Márquez; TESÓN, Immaculada Vivas. **La implementación de los principios rectores de las naciones unidas sobre empresas y derechos humanos por la unión europea y sus estados miembros**. Navarra: Aranzadi, 2017.

CARRASCO, Carmen Márquez. Cómo regular em materia de derechos humanos y empresas: a propósito de la interacción entre el soft law y el hard law en las relaciones del derecho internancional com la práctica interna. In: PADILLA, Carmen Montesinos. **Los derechos humanos em el ámbito empresarial: qué, como y por qué es posible regular em la matéria**. Valenca: Tirant Lo Blanch, 2020.

DÍAZ, Eugenia López-Jacoiste. Los principios rectores de las naciones unidas sobre las empresas y los derechos. In: LIESA, Carlos R. Fernández; DÍAZ, Eugenia López-Jacoiste. **Empresas y derechos humanos**. Navarra: Aranzi, 2018.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2005.

HASTREITER, Michele Alessandra; VILLATORE, Marco Antônio César. As diretrizes da OCDE para empresas transnacionais e o Direito do Trabalho: a pessoa humana como prioridade na busca pelo desenvolvimento. **Revista do Direito Público**. Londrina, v.9, n.3, p.45-70, set./ dez.2014.

HERNÁNDEZ, Adoración Guamán; GONZÁLEZ, Gabriel Moreno. **Empresas transnacionales y derechos humanos: la necesidad de um instrumento vinculante**. Albacete: Bomarzo, 2018.

RUGGIE, John Gerard. **Quando as empresas não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Planeta, 2014.

TEDESCO, Francescomaria. **Diritti umani e relativismo**. Bari: Laterza, 2009.



## AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

---

TEVAR, Nicolás Zambrana. Los principios rectores de las naciones unidas sobre las empresas y los derechos humanos. In: ZAMORA, Francisco J.; CÍVICO, Jusús Garcia; PALLARÉS, Lorena Sales (eds.). **La responsabilidad de las multinacionales por violaciones de derechos humanos**. Madrid: Editorial Universidad de Alcalá, 2014.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández; RAMIRO, Pedro. **Contra la lex mercatória: propuestas y alternativas para dismantelar el poder de las empresas transnacionales**. Barcelona: Icaria, 2015.

