

OS DIREITOS HUMANOS E SUA EFICÁCIA ATRAVÉS DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

HUMAN RIGHTS AND ITS EFFECTIVENESS THROUGH SOCIAL FUNCTION OF THE COMPANY

Luiz Fernando Zen Nora¹

Prof. Dr. Paulo Roberto Colombo Arnoldi²

RESUMO

O estudo buscou compreender o fenômeno da responsabilidade social empresarial através das novas obrigações surgidas aos particulares com o desenvolvimento e maior aplicação dos Direitos Humanos internacionalmente e também internamente no Brasil. Cuidou-se de analisar documentos que são referências na relação entre as Empresas e os Direitos Humanos, como os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos de John Ruggie e a terceira versão do Programa Nacional de Direitos Humanos do Brasil, entendendo de que forma o setor empresarial contribui no processo de construção de uma sociedade mais igualitária e as hipóteses em que as empresas são obrigadas ou apenas agem voluntariamente no sentido de respeitar e aplicar os direitos humanos. Concluiu-se através da análise dos documentos e das referências bibliográficas que existe um grande avanço ideológico no sentido da responsabilização cada vez maior do particular em relação ao cumprimento dos Direitos Humanos, sendo inevitável o avanço da legislação brasileira exigindo que as empresas, através de sua responsabilidade social, tenham cada vez mais ações propositivas neste sentido.

Palavras Chave: sustentabilidade; direitos humanos; responsabilidade social empresarial

ABSTRACT

The study tried to understand the phenomenon of corporate social responsibility through the new obligations arising on individuals with the greatest development and application of human rights internationally and also in Brazil. Documents were analyzed which are references in the relationship between the Business and Human Rights, as the Guiding Principles on Business and Human Rights

¹ Mestrando em Direito pela Universidade Estadual Paulista “Julia do Mesquita Filho” – Unesp – Campus de Franca-SP.

² Professor Livre Docente de Direito na Universidade Estadual Paulista “Julia do Mesquita Filho” – Unesp – Campus de Franca-SP.

from John Ruggie and the third version of the National Human Rights Program of Brazil, understanding how the sector business contributes to the creation of a more egalitarian society, and the assumptions on which companies are required or just act voluntarily to respect and implement human rights process. It was concluded, through the analysis of documents and references, that there is a large ideological progress towards increasing the accountability particularly in relation to the fulfillment of human rights, with the inevitable advance of Brazilian legislation requiring companies to increase actions in the direction of social responsibility.

Key words: sustainability; human rights; corporate social responsibility

INTRODUÇÃO

A evolução da concepção dos Direitos Humanos, levou a humanidade à compreensão de que para além dos direitos individuais, era necessário buscar garantir condições econômicas, sociais e ambientais mínimas para que todos pudessem usufruir destes direitos, sendo assim, as questões de sustentabilidade entraram em pauta e vieram a ser reconhecidas como Direito ao Desenvolvimento, sendo que estes direitos foram abarcados e ficaram conhecidos como 3ª Geração dos Direitos Humanos.

Silva (2004, p. 41), baseado nos ensinamentos do professor espanhol Juan Antonio Carillo Salcedo, argumenta que a concepção de direito ao desenvolvimento esta diretamente relacionada aos direitos humanos, trazendo neste conceito o corolário de que todos os homens e povos sem distinção contribuem para um desiderato comum da humanidade. Assim, entendido como “crescimento com mudanças”, o desenvolvimento e o direito ao desenvolvimento como direito humano constituem fator revolucionário de socialização e democracia.

KINOSHITA e FERANDES (2008) lembram que com o término da Segunda Guerra Mundial e a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945, o termo desenvolvimento passou a fazer parte integrante da agenda do trabalho das organizações internacionais. Nesta linha, a Carta da ONU assinada na cidade de São Francisco em 26 de Junho de 1945, no capítulo IX, dedicado à cooperação econômica e social internacional, sustenta no seu artigo 55 que:

Com fim de criar a condição de estabilidade e bem-estar, necessárias às relações pacíficas e amistosas entre as Nações, baseada no respeito ao princípio de igualdade de direito e de autodeterminação dos povos, as Nações Unidas promoverão: a) a elevação dos níveis de vida, o pleno emprego e condições de progresso e desenvolvimento econômico; b) a solução dos problemas internacionais econômicos, sociais, de saúde e conexos, bem como a cooperação internacional, de caráter cultural e educacional; c) o respeito universal e efetivo dos direitos de

homem e das liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião.

Em 1986, através da resolução 41/128 da Assembleia Geral das Nações Unidas, a declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento foi finalmente aprovada, afirmando, entre outros pontos, o direito ao desenvolvimento como um processo econômico, social, cultural e político abrangente, que visa ao constante incremento do bem estar de toda a população e de todos os indivíduos com base em sua participação ativa, livre e significativa no desenvolvimento e distribuição justa dos benefícios daí resultantes.

A EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS HUMANOS

Com o desenvolvimento econômico desproporcional entre Estado e Particulares, ou seja, empresas com grande poder econômico e o fortalecimento da sociedade civil organizada, surge uma pluralidade de poderes que implicam na necessidade de uma avanço na aplicabilidade dos direitos humanos, assim, torna-se fundamental sua horizontalidade, não cabendo apenas ao Estado garantir sua observância, conforme RAMOS (2012, p. 330),

De acordo com a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, esses se aplicam obrigatória e diretamente na realização dos atos jurídicos entre pessoas e entes privados. Assim, adota-se a tese da eficácia plena dos direitos fundamentais, podendo cada indivíduo, sem qualquer necessidade de mediação concretizadora de atos normativos ou leis, invocar os direitos e garantias individuais nas suas relações privadas.

Portanto entende-se que a eficácia horizontal dos direitos humanos dá-se através da aplicação, sem mediação de lei, dos direitos fundamentais nas relações entre particulares.

Ensina RAMOS (2012, p.334) que existem duas modalidades de eficácia horizontal de normas de tratados internacionais de direitos humanos:

1 - A primeira modalidade consiste em reconhecer, no corpo do próprio tratado, a vinculação dos particulares aos direitos protegidos. Como exemplos, a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, uma vez que ambas regulam o dever do Estado de combater a discriminação praticada por “quaisquer pessoas, grupo ou organização” (respectivamente, artigo 2o, “d”, e artigo 2o, “e”). Ficando clara a restrição à liberdade dos particulares, que não podem, legitimamente, discriminar por motivo racial ou gênero.

2 - A segunda modalidade consiste em fiscalizar o cumprimento, pelo Estado, de sua obrigação de garantia de direitos humanos. Assim, genericamente e por construção jurisprudencial, busca-se impor o dever do Estado de garantir os direitos humanos, impedindo que sejam violados

pelos particulares. Caso ocorra alguma violação, deve o Estado zelar pela punição dos autores do ilícito, impedindo o estímulo de novas violações.

A falta da devida diligência para prevenir ou para reprimir e reparar as violações de direitos humanos realizadas por particulares pode ensejar a responsabilidade internacional do Estado. É o caso de omissão na prevenção ou na repressão de atos ilícitos de particular, ou, ainda, no estímulo ou na edição de medidas que encorajam particulares para a violação de direitos. (RAMOS, 2012, p.336)

O Estado deve ter um papel ativo na promoção de direitos humanos, inclusive zelando para que particulares não violem os direitos protegidos, não cabendo apenas ao Estado o cumprimento dos tratados, mas também aos particulares. Ideia que vale especialmente em relação às Empresas, que acima dos indivíduos, torna-se hoje uma entidade com poderes ampliados em função de seu papel no desenvolvimento econômico dos países. Conforme BESSA (2006, p.91),

A disciplina constitucional aponta no sentido de que a autonomia individual, entendida como liberdade sem fronteiras, não é o centro do sistema jurídico brasileiro e de que também a autorização social ao uso do poder privado esta sempre vinculada a uma finalidade.

Assim

Reconhecida a dignidade da pessoa humana como pedra fundamental dos direitos humanos e como concepção universalista e de identificação de cada indivíduo como pertencente ao gênero humano, a conferir legitimidade ao próprio direito internacional, e afirmada a indivisibilidade dos direitos civis, econômicos e sociais, para uma maior aproximação **entre os direitos humanos e responsabilidade social das empresas**, em face do direito ao desenvolvimento, como um dos aspectos mais relevantes associados aos direitos humanos na atualidade. (BESSA, 2006, p. 52, grifo nosso)

O DESENVOLVIMENTO, AS EMPRESAS E SUA FUNÇÃO SOCIAL

Esse debate traz desafios no sentido de incorporar o desenvolvimento como exigência fundamental, sendo que a perspectiva dos Direitos Humanos contribui para redimensionar o conceito de desenvolvimento chamando à corresponsabilidade Estado, Empresas e indivíduos.

Assim, em função dos impactos negativos do capitalismo e também por um direcionamento Estatal, surgiu a necessidade das empresas assumirem novos compromissos que vão para além das questões de mercado, focadas apenas no lucro através da minimização dos custos.

A expansão mundial do setor privado durante as três últimas décadas foi acompanhada por um aumento dramático nos impactos sociais deste setor, em termos positivos e negativos. As empresas transnacionais podem contribuir para o bemestar econômico e emprego, e desse modo contribuir para o gozo dos direitos humanos. Ao mesmo tempo, as empresas também podem ter um impacto negativo sobre os direitos humanos em todo o mundo, por exemplo, quando deslocam povos indígenas de suas terras, quando poluem o meio ambiente do qual as comunidades

são dependentes, quando violam os direitos trabalhistas, ou quando estão vinculadas a um regime que viola os direitos de seus cidadãos. Tais impactos negativos sobre os direitos humanos são abundantes na presente economia globalizada, como os desequilíbrios profundos de poder que frequentemente permitem que os direitos dos mais fracos e vulneráveis sejam sacrificados pelos interesses de empresas poderosas e de seus acionistas. (HUIJSTEE e outros, 2013, p.10)

Ademais, o desenfreado desejo de crescimento das empresas passou a ser limitado pela visão de que os recursos naturais estão se tornando cada vez mais escassos, o que leva a uma colisão entre os interesses das empresas e da coletividade, o que pode ser um risco para os negócios.

Com isso, a própria realização da atividade econômica, com a utilização da propriedade, passa a ser condicionada à conservação das questões ambientais. Em outros termos, a relação sustentável entre o crescimento econômico e meio ambiente (o desenvolvimento sustentável) passa a ser um pressuposto fundamental para a persecução de uma melhora na qualidade de vida da sociedade mundial. Assim, pode-se dizer que o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado tem sua efetividade condicionada ao respeito da natureza pela prática de todo e qualquer tipo de atividade econômica, seja ela nacional ou internacional, bem como pelo uso sustentável da propriedade contemporânea. (FREIRA, 2005, p.52)

Nesse sentido, o **princípio da função social da empresa** qualifica a discussão sobre o papel da empresa privada para além da questão econômica (que se expressa na necessidade de ser lucrativa) e social (que se expressa na geração de trabalho e renda). Trata-se de como a empresa se relaciona também com a comunidade e o meio ambiente. Eros Roberto Grau (2010. p. 251) acrescenta que o princípio da função social é pressuposto necessário da propriedade privada e, segundo ele, sua ideia é de vínculo que atribui à propriedade um conteúdo específico que a conduz a um novo conceito.

Assim, fica em evidência o termo responsabilidade social empresarial, que,

no contexto filosófico, pode-se, então concluir que responsabilidade social se consubstancia na inclusão pelo empresário, dentre os seus critérios de escolha no exercício da atividade empresarial – expressados pela autonomia de vontade –, dos efeitos que tais escolhas podem gerar para a coletividade. Consciência prévia do seu comportamento tendo em vista o social. (FERREIRA, 2006, p. 71)

Nos ensinamentos do Professor Fábio Konder COMPARATO (1995. p.12):

Ora, ninguém sustentará, nem mesmo os últimos partidários da “mão invisível” do mercado, que não possa jamais haver conflito ou incompatibilidade entre o objetivo societário de lucro e o dever legal de a companhia exercer uma função social. Verificando-se essa colidência de fins em concreto, qual a solução jurídica? Parece óbvio que ela se encontra na prevalência dos fins sociais...

Comenta BESSA que

O art. 1º da Constituição da República dispõe que, entre os fundamentos do Estado Democrático de Direito, estão “os **valores sociais** do trabalho e da **livre-iniciativa**”. Portanto, ainda que integre os princípios fundamentais do Estado Brasileiro, a livre-iniciativa – que para o Direito traduz-se na autonomia da vontade – não pode ser identificada com o mercado: a intenção é expressamente de garantir a livre-iniciativa **como instrumento** de consecução dos valores sociais. (BESSA, 2006, p.33, grifos no original)

Fica, portanto evidenciado o papel do Estado em cuidar do equilíbrio entre garantir e estimular a “livre iniciativa” para gerar o crescimento econômico e social, porém garantido que os direitos humanos estejam em primeiro plano, especialmente, neste caso, no que tange ao desenvolvimento conforme a resolução 41/128 da ONU tratada acima, isto é abrangendo as questões ambientais, culturais, distribuição de riquezas, entre outros aspectos.

OS DIREITOS HUMANOS INTERNACIONAIS E AS EMPRESAS

Segundo SILVA (2004, p. 36), a consciência de que a proteção dos direitos humanos não deveria se reduzir ao plano interno, posto que ligada ao destino da humanidade, levou a uma revisão da noção tradicional de soberania absoluta do Estado, passando-se a admitir intervenções externas, inclusive mediante a possibilidade de responsabilização internacional, cristalizando-se a ideia de que o indivíduo, por ser sujeito de direito, é destinatário de proteção internacional.

Assim, se os Estados abdicam de uma parcela de sua soberania para se submeter aos direitos humanos que tem cunho internacional, como deixar as empresas fora destas regras?

Diante disso e considerando a forte tendência de uniformização de normas de direito ambiental, dada a relevância e a impossibilidade de uma proteção efetiva ser restrita aos limites geográficos dos países, como admitir – lógica e eticamente – que as empresas não sejam igualmente submetidas a uma observação e a uma prestação de contas sobre atividades relacionadas aos Direitos Humanos – uma vez que a dignidade da pessoa humana é o valor máximo a justificar toda a construção jurídica – nacional e internacional? (BESSA, 2006, p. 91)

Entende-se que as empresas também devem se submeter às regras internacionais, o que garantiria que os princípios constitucionais “meios” da livre-iniciativa, propriedade privada, livre-concorrência deixariam de confrontar os princípios “fins” da dignidade da pessoa humana, da justiça social, da solidariedade, da proporcionalidade, da função social da propriedade, da redução das desigualdades regionais e sociais, da defesa do consumidor e do meio ambiente.

Há que se negar à priorização dada à execução dos direitos humanos apenas pelos Estados, ao que passariam eles a um papel, para além de executores natos de políticas nesta linha, de fiscalizadores do cumprimento pelas empresas e também pelos particulares das regras internacionais das quais o Brasil é signatário.

Podemos afirmar que atribuir alguns deveres sociais a essas entidades não significa esquivar o Estado de funções que lhe são próprias. Na economia moderna, ambos devem trabalhar juntos, pois é notório que a atividade empresarial assumiu dimensões extraordinárias que cada vez mais vêm se acentuando nesta época de globalização. A crescente concentração de riquezas que estamos presenciando com

os grandes conglomerados empresariais tornará, em não muito tempo, insustentável o ciclo produtivo, caso permaneça essa visão antiquada da empresa capitalista. Importante ressaltar que sua contribuição à sociedade não significa uma diminuição dos lucros. Pelo contrário, podemos felizmente constatar uma sensível melhora nas condições econômico-financeiras das instituições que têm adotado medidas de caráter social. São alternativas viáveis e necessárias a esse novo contexto mundial. A sociedade está cobrando cada vez mais essa atuação. (ARNOLDI; MICHELAN, 2002)

Segundo Bessa, existe uma

tendência à priorização, tanto em investimentos como em produção legal, dos assuntos ligados à economia em detrimento dos direitos sociais, sem uma contrapartida de maior participação do poder econômico na implementação dos direitos humanos – compromisso que continua sendo atribuído exclusivamente ao poder político, não obstante o enfraquecimento da soberania estatal.(BESSA, 2006, p. 89)

Portanto, trata-se de fator fundamental a introdução das regras de direitos humanos para que ocorra equilíbrio de modo que o desenvolvimento econômico seja compatibilizado com o desenvolvimento social e cultural, bem como o cuidado com a preservação do meio ambiente.

Nesse sentido a própria Organização das Nações Unidas (ONU) reconheceu que as atividades das empresas podem ter um impacto negativo sobre os direitos humanos. Um mandato sobre empresas e direitos humanos foi criado em 2005, a respeito das questões de direitos humanos e corporações transnacionais e outras empresas, o Conselho de Direitos Humanos da ONU solicitou ao Secretário-Geral que nomeasse um Representante Especial (RESG) para investigar uma série de questões importantes sobre as relações entre direitos humanos e empresas. Assim, foi indicado o professor John Ruggie, desenvolveu os Parâmetros ‘Proteger, Respeitar e Reparar’ no ano de 2008, o qual esboça os deveres e as responsabilidades dos estados e das empresas para atender aos abusos sobre os direitos humanos relacionados às empresas, e em seguida elencou os Princípios Orientadores que foram adotados em 2011, os quais esboçam a maneira como os estados e as empresas devem implementar os Parâmetros da ONU. (HUIJSTEE e outros, 2013, p.11)

Os Parâmetros para ‘Proteger, Respeitar e Reparar’ foram baseados em três pilares. O primeiro é o dever do Estado em proteger contra violações dos direitos humanos por terceiros, incluindo empresas de negócios, através de políticas, normas e arbitragens apropriadas. O segundo é a responsabilidade corporativa em respeitar os direitos humanos, que significa que as empresas de negócios devem agir com devida diligência para evitar transgressões dos direitos dos outros e para abordar os impactos negativos com os quais elas estão envolvidas. O terceiro é a necessidade de um maior acesso por parte das vítimas, a uma reparação eficaz, judicial e não-judicial.

Segundo RUGGIE (2012, p.03)

Estes Princípios Orientadores são baseados no reconhecimento de:

A. Obrigações assumidas pelos Estados de respeitar, proteger e implementar os direitos humanos e 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.

Entre os princípios, verifica-se a possibilidade da eficácia horizontal de sua aplicação pelas empresas e Estados e condições de cobrança da sociedade civil, observa-se entre eles (RUGGIE, 2012):

Como dever dos Estados de proteger os direitos humanos observa-se:

- 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.

- PRINCÍPIO 6: Os Estados devem promover o respeito aos direitos humanos por parte das empresas com as quais realizam transações comerciais.

Tratando da responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos seguem:

- PRINCÍPIO 11: As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento.
- 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.

- 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 vinculadas com suas operações, produtos ou serviços;

D. Seja publicada e difundida interna e externamente a todo o pessoal, aos parceiros comerciais e outras partes interessadas;

E. Seja refletida nas políticas e procedimentos operacionais necessários para incorporar o compromisso assumido no âmbito de toda a empresa.

- **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:

A. Possuir uma forma e uma frequência que reflitam as consequências das atividades da empresa sobre os direitos humanos e que sejam acessíveis para seus destinatários;

B. Proporcionar suficiente informação para avaliar se a resposta de uma empresa diante de consequências concretas sobre os direitos humanos é adequada;

C. Não pôr em risco, por sua vez, as partes afetadas ou seus funcionários, e não violar requisitos legítimos de confidencialidade comercial.

- **PRINCÍPIO 22:** Se as empresas constatam que provocaram ou contribuíram para provocar impactos adversos devem reparar ou contribuir para sua reparação por meios legítimos.

- **PRINCÍPIO 23:** Em qualquer contexto, as empresas devem:

A. Cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, onde quer que operem;

B. Buscar fórmulas que lhes permitam respeitar os princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos quando confrontados com exigências conflitantes;

C. Considerar o risco de provocar ou contribuir para provocar graves violações de direitos humanos como uma questão de cumprimento da lei onde quer que operem.

E, por fim, em relação ao acesso aos mecanismos de reparação, seguem:

- **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 outro 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 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 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;

Os mecanismos de nível operacional também deveriam:

H. Basear-se na participação e no diálogo: consultar os grupos interessados, para os quais esses mecanismos estão destinados, sobre sua concepção e seu desempenho, com especial atenção ao diálogo como meio para abordar e resolver as denúncias.

Segundo HUIJSTEE, RICCO e CERESNA-CHATURVEDI (2013, p.11), os Parâmetros e os Princípios Orientadores da ONU têm seus pontos fortes e fracos. Sendo que um dos pontos mais forte é que este é o parâmetro mais autoritário e internacionalmente reconhecido para as empresas e direitos humanos, uma vez que é apoiado pelos governos dos estados membros da ONU e foi baseado em longas consultas com muitas partes interessadas, por um período de mais de seis anos. Os Princípios Orientadores explicam a conduta corporativa padrão que se espera das empresas pelos estados membros da ONU, e foram apoiados por muitas associações de negócios e das indústrias.

Ademais, a responsabilidade corporativa de “respeitar”, um dos três pilares dos Princípios Orientadores, impulsionou o debate no que diz respeito às responsabilidades das empresas de respeitar consideravelmente os direitos humanos:

com os Princípios Orientadores, muitos argumentos usados pelas empresas para negar suas responsabilidades para evitar e abordar os impactos negativos sobre os direitos humanos, se tornaram inválidos, por exemplo, quando negam a responsabilidade sobre a cadeia de suprimentos. Os Princípios Orientadores esclareceram eficazmente que as empresas têm a responsabilidade de atender aos impactos sobre os direitos humanos que ocorrem através das suas próprias atividades, ou em consequência de seus relacionamentos de negócios com terceiros, incluindo suas cadeias de suprimentos. (HUIJSTEE e outros, 2013, p.11)

Porém, os Parâmetros e os Princípios Orientadores teriam também um ponto fraco muito importante, qual seja, não criaram novas obrigações legais internacionais para as empresas que possam ser impostas, e assim não são acompanhados por um mecanismo de denúncia ou de queixa no qual as vítimas de abusos dos direitos humanos relacionados aos negócios possam aceder para reparação diretamente no nível internacional, uma vez que os princípios apenas demandam que cada Estado crie seu próprio regramento nesse sentido.

Ocorre que, apesar de não serem explicitamente referenciados entre os princípios orientadores para as empresas, existem outras leis e normas de direitos humanos internacionalmente reconhecidas que são muito relevantes para avaliar a responsabilidade corporativa de “respeitar”, e que podem ser aplicadas em concorrência com os princípios, ganhando assim um caráter mais imperativo, como a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas, que poderiam ser aplicadas na instalação de uma empresa mineradora na região da floresta Amazônica por exemplo.

Ainda, para a efetividade destes direitos, é essencial que a empresa esteja disposta a comunicar sobre a maneira como procura prevenir e atender os impactos negativos sobre os direitos humanos.

O Princípio Orientador 21 requer a todas as empresas que sejam sensíveis aos pedidos legítimos pelas partes externas, sobre como abordam alegados impactos negativos sobre os direitos humanos. Isto é esperado, em particular, se as partes desafiando a empresa são, elas mesmas, diretamente afetadas ou são as representantes legítimas de tais indivíduos ou grupos. (HUIJSTEE e outros, 2013, p.17)

O DESENVOLVIMENTO E AS EMPRESAS NO PROGRAMA NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS - 3 NO BRASIL

No Brasil, as diretrizes nacionais que orientam a atuação do poder público no âmbito dos Direitos Humanos foram desenvolvidas a partir de 1996, quando foi lançado o primeiro Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH I. Naquele momento, passados mais de dez anos do fim da ditadura, as demandas populares tinham maior ênfase na garantia dos direitos civis e políticos.

Em 2002, o Programa foi revisado e atualizado, sendo ampliado com a incorporação dos direitos econômicos, sociais e culturais, o que gerou o segundo Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH II.

Segundo Paulo Vannuchi, Ministro da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República,

A terceira versão do Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH-3 representa mais um passo largo nesse processo histórico de consolidação das orientações para concretizar a promoção dos Direitos Humanos no Brasil. Entre seus avanços mais robustos, destaca-se a transversalidade e inter-ministerialidade de suas diretrizes, de seus objetivos estratégicos e de suas ações programáticas, na perspectiva da universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos. (BRASIL, 2010)

Construída de forma democrática e participativa, a terceira versão incorporou as resoluções da 11ª Conferência Nacional de Direitos Humanos e propostas aprovadas nas mais de 50 conferências nacionais temáticas, promovidas desde 2003 – segurança alimentar,

educação, saúde, habitação, igualdade racial, direitos da mulher, juventude, crianças e adolescentes, pessoas com deficiência, idosos, meio ambiente etc –, refletindo um amplo debate democrático sobre as políticas públicas dessa área.

Dessa forma, o PNDH-3 foi estruturado em seis eixos orientadores, subdivididos em 25 diretrizes, 82 objetivos estratégicos e 521 ações programáticas, que incorporam ou refletem os 7 eixos, 36 diretrizes e 700 resoluções aprovadas na 11ª Conferência Nacional de Direitos Humanos, realizada em Brasília entre 15 e 18 de dezembro de 2008, como fechamento do processo desenvolvido no âmbito local, regional e estadual. O Programa também incluiu propostas aprovadas em cerca de 50 conferências nacionais temáticas realizadas desde 2003 sobre igualdade racial, direitos da mulher, segurança alimentar, cidades, meio ambiente, saúde, educação, juventude e cultura.

Os eixos orientadores foram os seguintes: Interação Democrática entre Estado e Sociedade Civil; Desenvolvimento e Direitos Humanos; Universalizar Direitos em um Contexto de Desigualdades; Segurança Pública, Acesso à Justiça e Combate à Violência; Educação e Cultura em Direitos Humanos; Direito à Memória e à Verdade.

Destes, destaca-se o eixo do desenvolvimento e direitos humanos, cujo entendimento destes termos vem sendo amadurecido no debate que se estende entre governo e sociedade por meio das conferências referidas acima e vindouras.

Ressaltamos que a noção de desenvolvimento está sendo amadurecida como parte de um debate em curso na sociedade e no governo, incorporando a relação entre os direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais, buscando garantia do acesso ao trabalho, à saúde, à educação, à alimentação, à vida cultural, à moradia adequada, à previdência, à assistência social e a um meio ambiente sustentável. A inclusão do tema Desenvolvimento e Direitos Humanos na 11ª Conferência Nacional reforçou as estratégias governamentais em sua proposta de desenvolvimento. (BRASIL, p.35)

Nesse sentido, o PNDH-3 propôs instrumentos de avanço e reforçou propostas para políticas públicas de redução das desigualdades sociais concretizadas por meio de ações de transferência de renda, incentivo à economia solidária e ao cooperativismo, à expansão da reforma agrária, ao fomento da aquicultura, da pesca e do extrativismo e da promoção do turismo sustentável, tratando do desenvolvimento empresarial com atenção especial ao pequeno produtor, assim os estímulos produtivos já vem acompanhados das preocupações com a questão da sustentabilidade e respeito aos direitos humanos.

Através do PNDH-3, o Brasil passou à incorporar o meio ambiente saudável e as cidades sustentáveis como Direitos Humanos, propôs a inclusão do item “direitos ambientais” nos relatórios de monitoramento sobre Direitos Humanos e do item “Direitos Humanos” nos

relatórios ambientais, assim como passou a fomentar pesquisas de tecnologias socialmente inclusivas. (BRASIL, 2010, p.18)

Assim, de certa forma, incorporando os princípios orientadores da ONU, o Brasil, através das diretrizes do PNDH-3,

nos projetos e empreendimentos com grande impacto socioambiental, garante a participação efetiva das populações atingidas, assim como prevê ações mitigatórias e compensatórias. Considera fundamental fiscalizar o respeito aos Direitos Humanos nos projetos implementados pelas empresas transnacionais, bem como seus impactos na manipulação das políticas de desenvolvimento. Nesse sentido, avalia como importante mensurar o impacto da biotecnologia aplicada aos alimentos, da nanotecnologia, dos poluentes orgânicos persistentes, metais pesados e outros poluentes inorgânicos em relação aos Direitos Humanos. (BRASIL, p.35)

CONCLUSÃO

Alcançar o desenvolvimento com Direitos Humanos é capacitar as pessoas e as comunidades a exercerem a cidadania, com direitos e responsabilidades. Trata-se de incorporar, nos projetos, a própria população brasileira, por meio de participação ativa nas decisões que afetam diretamente suas vidas. Conforme o PNDH – 3, deve ser assegurada a transparência dos grandes projetos de desenvolvimento econômico e dos mecanismos de compensação para a garantia dos Direitos Humanos das populações diretamente atingidas.

Dessa forma,

Pensar a responsabilidade social das empresas é, também, buscar o equilíbrio, ponderar valores numa sociedade que, estruturada segundo um modelo individualista, não tem como reconhecer no individualismo e no interesse próprio as mesmas virtudes festejadas no século XIX. (BESSA, 2006, p. 17)

Os caminhos já estão sendo dados, e será inevitável o avanço da obrigatoriedade cada vez maior dos particulares, especialmente as empresas através de sua responsabilidade social, submeterem aos direitos humanos já reconhecidos e que afinal, o desenvolvimento humano com respeito ao meio ambiente deve ser prioridade todas as nações, sendo inevitável o avanço da legislação brasileira exigindo que as empresas, através de sua responsabilidade social, tenham cada vez mais ações propositivas neste sentido.

BIBLIOGRAFIA

ARNOLD, Paulo Roberto Colombo; MICHELAN, Taís Cristina de Camargo. **Novos enfoques da função social da empresa numa economia globalizada.** Revista do Direito Privado, Vol. 11. São Paulo: RT, 2002.

BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. **Responsabilidade Social das Empresas: Práticas Sociais e Regulação Jurídica**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2006.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. **Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3)** / - Rev. e atual. Brasília: SDH/PR, 2010

COMPARATO, Fábio Konder. **Direito Empresarial: estudos e pareceres**. São Paulo: Saraiva, 1995.

_____. **Estado, empresa e função social**. RT 732/38-46, ano 85, out. 1996.

COSTA, Lucia Cortes da. **Os Impasses do Estado Capitalista: uma análise sobre a reforma do Estado no Brasil**. Ponta Grossa: UEPG: Cortez, 2006.

FERREIRA, Cassia Bianca Lebrão Cavalari. **A responsabilidade Social Empresarial e o Direito**. Dissertação de Mestrado em Direito pela PUC São Paulo, 2006.

FISCHER, Rosa Maria. **O desafio da Colaboração: Práticas de Responsabilidade Social entre Empresas e Terceiro Setor**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

_____. **Estado, Mercado e Terceiro Setor: uma análise conceitual das parcerias intersetoriais**. Revista de Administração, São Paulo, v.40, n.1, p.5-18, jan./fev./mar., 2005.

FREIRIA, Rafael Costa. **Perspectivas para uma Teoria Geral dos novos Direitos: uma leitura crítica sobre a biodiversidade e os conhecimentos tradicionais associados**. Dissertação de mestrado em Direito, UNESP - campus de Franca-SP, 2005.

GARCIA, Bruno Gaspar Et Al. **Responsabilidade Social das Empresas: a contribuição das universidades**. São Paulo: Peirópolis, 2002.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na constituição de 1988: interpretação e crítica**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

_____. **Planejamento Econômico e regra jurídica**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1978.

HUIJSTEE, Mariëtte van; RICCO, Victor; CERESNA-CHATURVEDI, Laura. **Como usar os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas para pesquisa e incidência Um guia para organizações da sociedade civil**. Amsterdam – Holanda: SOMO, 2013

KINOSHITA, Fernando; FERNANDES, Joel Aló. **O direito ao desenvolvimento como um Direito Humano e prerrogativa dos Estados nas relações internacionais do século XXI**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XI, n. 50, fev 2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5912>. Acesso em jul 2014.

ONU. **Carta das Nações Unidas**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19841.htm. Acesso em: 27 de Maio de 2014.