

ISSN 2526-0774

HomaPublica

REVISTA INTERNACIONAL DE
**DERECHOS HUMANOS
Y EMPRESAS**

Vol. V | Nº. 02 | Jul - Dic 2021

Recebido: 05.10.2021 | Aceito: 06.12.2021 | Publicado: 22.12.2021

O FUTURO TRATADO INTERNACIONAL SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS E SEUS POTENCIAIS IMPACTOS NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO

THE UPCOMING INTERNATIONAL TREATY ON BUSINESS AND HUMAN
RIGHTS AND ITS POTENTIAL IMPACTS ON THE BRAZILIAN LEGAL SYSTEMEL FUTURO TRATADO INTERNACIONAL SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS
HUMANOS Y SUS POTENCIALES IMPACTOS EN EL SISTEMA JURÍDICO
BRASILEÑO**Maria Clara Araújo de Almeida***Universidade Federal do Rio Grande do Norte | Natal, RN, Brasil | [ORCID-ID 0000-0002-7028-4104](https://orcid.org/0000-0002-7028-4104)***Thiago Oliveira Moreira***Universidade Federal do Rio Grande do Norte | Natal, RN, Brasil | [ORCID-ID 0000-0001-6010-976X](https://orcid.org/0000-0001-6010-976X)*

Resumo

O presente trabalho trata da implementação do futuro Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, em desenvolvimento, e seu eventual impacto no Brasil. Nesse viés, traz-se à luz o sistema universal de proteção aos Direitos Humanos, com ênfase na temática de empresas e Direitos Humanos. Analisa-se, ainda, o teor e contexto do rascunho do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos. Em seguida, identificam-se as atuais normativas e diretrizes brasileiras acerca da temática para, ao fim, apresentar os potenciais efeitos do eventual Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos no Brasil, a partir da segunda versão de rascunho apresentada em 2020. Foram utilizados, para tanto, a revisão bibliográfica sobre o sistema universal de proteção aos Direitos Humanos e o tema de violações desses direitos humanos por empresas, e a análise documental das normativas preexistentes no ordenamento jurídico brasileiro. A partir desses exercícios exploratórios, conclui-se que, apesar de trazer uma inovação ao responsabilizar o Estado e buscar garantir o acesso à justiça e remédios, o futuro Tratado em estudo não se mostra suficiente para solucionar a problemática da necessária responsabilização das empresas, perante a falta de outras normativas brasileiras efetivas além das de caráter voluntarista atuais.

Palavras-chave

Direitos Humanos e Empresas. Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos. Segundo Rascunho. Sistema Jurídico Brasileiro.



Abstract

The present work approaches the implementation of the forthcoming International Treaty on Business and Human Rights, still under development, and its possible impact on Brazil. For this purpose, the universal Human Rights system is brought to light, with an emphasis on the theme of Business and Human Rights. It also analyzes the content and context of the draft of the International Treaty on Business and Human Rights. Then, the current Brazilian norms and guidelines on the subject are identified in order, at the end, to present the potential effects of the eventual International Treaty in Brazil, from the second draft version presented in 2020. For this purpose, a bibliographic review on the universal Human Rights system and the study of violations of these Human Rights by companies were used, as well as the documentary analysis of the preexisting regulations in the Brazilian legal system. Based on these exploratory exercises, it is concluded that, despite bringing an innovation for holding States responsible and seeking to guarantee access to justice and remedies, the Treaty under study is not sufficient to solve the problem of the necessary accountability of companies, given the lack of other effective Brazilian regulations, seen the current voluntarist aspect of the current ones.

Keywords

Human Rights and Business. International Treaty on Business and Human Rights. Second Draft. Brazilian Legal System.

Resumen

El presente trabajo trata de la implementación del futuro Tratado Internacional sobre Empresas y Derechos Humanos, todavía en desarrollo, y su posible impacto en Brasil. En esta línea, se aborda el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos, con énfasis en el tema de las empresas y los derechos humanos. También analiza el contenido y contexto del borrador del Tratado Internacional sobre Empresas y Derechos Humanos. Entonces, se identifican las normas y lineamientos brasileños vigentes en la materia para al final, presentar los potenciales efectos del eventual Tratado Internacional de Empresas y Derechos Humanos en Brasil, a partir del segundo borrador presentado en 2020. Para ello se utilizó una revisión bibliográfica sobre el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos y el tema de las violaciones de estos derechos humanos por parte de las empresas, así como un análisis documental de las normas preexistentes en el ordenamiento jurídico brasileño. A partir de estos ejercicios exploratorios, se concluye que, a pesar de traer una innovación para responsabilizar al Estado y buscar garantizar el acceso a la justicia y a los recursos, el Tratado en estudio no es suficiente para resolver el problema de la necesaria rendición de cuentas de las empresas, dada la falta de otras regulaciones brasileñas efectivas además del carácter voluntarista actual.

Palabras clave

Derechos Humanos y Empresas. Tratado Internacional sobre Empresas y Derechos Humanos. Segundo Borrador. Sistema Jurídico Brasileño.

1. INTRODUÇÃO

A temática da relação entre empresas e Direitos Humanos vem sendo discutida amplamente desde 1970 no cenário internacional e adquire cada vez maior protagonismo com as mais recentes normativas e debates, ganhando mais força e espaço na seara da proteção universal dos Direitos Humanos. Considerando a necessária adaptação aos tempos atuais de globalização, nos quais entes porventura mais poderosos que os estatais – as empresas, especialmente corporações transnacionais – fazem parte do cenário, a presente pesquisa pretende investigar os possíveis efeitos decorridos da

implementação do aqui denominado Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos¹, ainda em análise até o presente momento pelo grupo de trabalho intergovernamental escolhido pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, no ordenamento jurídico brasileiro.

Ante o exposto, indaga-se: como o eventual Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, um instrumento internacional que, partindo do pressuposto de sua aprovação e incorporação, virá a ser juridicamente vinculativo, irá impactar o Brasil? De modo a responder tal problemática, alguns objetivos precisam ser alcançados. De início, será trabalhado o sistema universal de proteção aos Direitos Humanos com ênfase na temática de empresas e Direitos Humanos. Em seguida, far-se-á uma análise do teor e contexto do rascunho do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos. Posteriormente, serão identificadas as atuais normativas e diretrizes brasileiras acerca da temática. Por fim, serão apresentados os potenciais efeitos do eventual Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos no Brasil.

Almejando alcançar os objetivos elencados, será travado um diálogo acadêmico bibliográfico, seguindo doutrinas internacionais e nacionais acerca da temática para explicar o sistema universal de proteção aos Direitos Humanos com ênfase na temática de empresas e Direitos Humanos. Não obstante, far-se-á uma pesquisa documental de normativas brasileiras tangentes ao tema e o texto rascunho do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, de modo a finalmente apresentar os efeitos do eventual Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos no Brasil através de uma intercessão das pesquisas apresentadas no decorrer do artigo.

Isto posto, o presente estudo encontra respaldo tanto no plano teórico, já contando com várias pesquisas ao redor do tema internacionalmente, quanto no prático, a partir da elaboração do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, o primeiro documento juridicamente vinculante acerca do assunto. Assim, essa pesquisa, a ser realizada com ênfase na aplicação do eventual tratado internacional previamente referido no Brasil, é justificada pela necessidade da análise das medidas tomadas para evitar e remediar tais situações de violações de Direitos Humanos por empresas, a qual poderá vir a ter contribuições tanto teóricas, como em outros estudos, artigos e projetos acerca sobre o tema que é tão recente, quanto práticas, na própria implementação do Tratado.

Como possível resposta ao questionamento, tem-se que o Brasil, apesar de possuir legislação e instituições principiológicas contra abusos aos Direitos Humanos cometidos por empresas, passará por um árduo processo de adaptação e reavaliação de normativas e posicionamento judicial com a

¹ Para os propósitos deste trabalho, foi analisada a segunda versão do draft do Tratado, publicada em agosto de 2020. O OEIGWG Revised Draft on the “Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the activities of transnational corporations and other business enterprises” será denominado “Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos” pode ser encontrado em: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf.

implementação do futuro Tratado. Desse modo, pode-se prever como impactos diretos de necessárias modificações na legislação nacional, à implementação de institutos até então desconhecidos no país.

2. O SISTEMA UNIVERSAL DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS E O TRATADO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS

A proteção do ser humano contra todas as formas de dominação ou do poder arbitrário é da essência do Direito Internacional dos Direitos Humanos (DIDH). Em outras palavras, o DIDH tem na dignidade da pessoa humana seu principal fundamento e pilar, cabendo a ele protegê-la de todas as violações possíveis².

Essa proteção surge com o processo gradual de amadurecimento da sociedade internacional, iniciado especialmente após a Segunda Guerra Mundial, com a formação do sistema universal de proteção aos direitos humanos das Nações Unidas, em 1948, como protagonista, e os subsequentes sistemas universais e regionais de proteção aos direitos humanos (Moreira, 2015, p. 62). O sistema onusiano integra múltiplos instrumentos normativos, sempre com a meta máxima de proteger os direitos inerentes à dignidade da pessoa humana e caracterizado pela cooperação intergovernamental.

Nesse contexto, surge a Declaração Universal dos Direitos Humanos, obra da então Comissão de Direitos Humanos, a qual passou a ser reconhecida mundialmente e foi responsável pelo desenvolvimento de uma série de tratados e convenções internacionais voltados à proteção dos Direitos Humanos (Moreira, 2015, p. 65). Isto posto, tem-se no atual Conselho de Direitos Humanos (CDH), substituto da Comissão de Direitos Humanos, um importante órgão subsidiário da Assembleia Geral da ONU.

Em contraponto, as empresas, especialmente as transnacionais, ganharam visibilidade no cenário do Direito Internacional e nas relações econômicas internacionais nas últimas décadas, exercendo influência direta sobre os Estados, engajando-se em operações complexas e até participando ativamente de procedimentos arbitrais internacionais, o que demonstra sua importância e impacto perante o Direito Internacional pós-moderno.

Todavia, com a evolução da sociedade globalizada, nota-se que essas conquistas positivas vêm acompanhadas de consequências gravosas para a sociedade internacional, especialmente as violações de direitos humanos por meio de transgressões aos direitos civis e políticos de funcionários, danos ao

² Nas palavras de Cançado Trindade, ele pode ser entendido como o corpus juris de salvaguarda do ser humano, conformado por normas, princípios e conceitos elaborados e definidos em tratados e convenções, e resoluções de organismos internacionais, consagrando direitos e garantias que têm por propósito comum a proteção do ser humano em todas e quaisquer circunstâncias (Trindade, 2006).

meio ambiente e à população próxima aos empreendimentos empresariais que envolvam grandes obras de infraestruturas, dentre outros (Cardia, 2014).

Nessa senda, ao se falar do desenvolvimento de uma agenda global em Direitos Humanos e empresas, faz-se mister ressaltar que o assunto vem sendo discutido na ONU desde 1972, com a preocupação acerca do crescimento do poder das empresas transnacionais e sua consequente capacidade de influenciar decisões políticas e econômicas dos Estados, ganhando destaque com discurso proferido por Salvador Allende em Assembleia Geral (Roland et al., 2018). Com a morte do presidente chileno por um golpe de Estado com o envolvimento de empresas transnacionais, a ONU incorporou a chamada agenda de Empresas e Direitos Humanos, chegando a criar uma Comissão sobre Empresas Transnacionais, submetida ao Conselho Econômico e Social das Nações Unidas, que durou até o ano de 1990, com a apresentação do *draft* do Código de Conduta para Empresas Transnacionais.

Em seguida, tem-se no final da década de 1990 o estabelecimento de um grupo de trabalho na Subcomissão para Promoção e Proteção dos Direitos Humanos, subordinada à Comissão de Direitos Humanos, visando analisar o trabalho das empresas transnacionais. Em 2003, o referido grupo apresenta um *draft* das Normas sobre Responsabilidades das Empresas Transnacionais e Outros Negócios com Relação a Direitos Humanos (Roland et al., 2018a), todavia esse não foi aceito pela maioria do Conselho de Direitos Humanos, por seu possível caráter vinculante.

Concomitantemente, tem-se em 1999 a instauração do Pacto Global, de iniciativa do então Secretário-Geral da ONU, Kofi Annan, como uma resposta à tentativa de criação de um documento vinculante pela Subcomissão. Tido como o primeiro fórum de diálogo entre empresários, governos, organizações não governamentais e agências internacionais com objetivo de conformar a atividade empresarial à proteção de direitos humanos, o Pacto Global é assinado por mais de doze mil empresas de 164 países e consiste em um conjunto de dez princípios genéricos tangentes aos Direitos Humanos (Lessa & Reis, 2017).

Importante mencionar que, por sua vez, tanto a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OSCE) como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e outros instrumentos intergovernamentais também tentaram oferecer respostas sobre o assunto, com destaque para as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (OCDE, 2000) e a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e a Política Social. Todas essas declarações e diretrizes têm uma natureza programática marcada: são recomendações de *soft law* sem aspirações de vir a ter caráter vinculante (Díaz, 2018).

Desse modo, considerando a evidente e constante pressão das transnacionais com o intuito de evitar a adoção de um código de conduta vinculante, apoiando-se em marcos normativos de lógica voluntarista, ocorreu em 2005 a adoção, por parte da Comissão de Direitos Humanos, de um

Representante Especial do Secretário-Geral (RESG) na matéria de Direitos Humanos e Empresas, John Ruggie³.

Consolidado o desenvolvimento histórico da temática de empresas e Direitos Humanos no sistema internacional de proteção aos Direitos Humanos, traz-se à tona suas mais recentes e importantes discussões: de um lado, os princípios orientadores de John Ruggie, marco voluntarista do tema; de outro, o *draft* do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, instrumento internacional juridicamente vinculativo sobre o assunto.

2.1. PROTEGER, RESPEITAR E REMEDIAR: OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

No ano de 2008, John Ruggie apresentou, após três anos de pesquisas e consultas, diante do agora Conselho de Direitos Humanos, o relatório no qual definia o marco conceitual que daria embasamento para todo o restante de seu trabalho: “Proteger, Respeitar e Remediar”. Aprovado pela Resolução A/HRC/RES/17/31⁴ em 2011, o documento tomou forma de princípios orientadores que, em suma, tratam (i) do dever do Estado de proteger contra abusos dos direitos humanos por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas, regulamentação e adjudicação apropriadas; (ii) da responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos, o que significa que as empresas devem agir com a devida diligência para evitar infringir os direitos de terceiros e para lidar com os impactos adversos com os quais estão envolvidas; e (iii) da necessidade de maior acesso das vítimas a recursos eficazes, tanto judiciais como não judiciais (Organização das Nações Unidas, 2011).

Após a leitura do documento, vê-se que esse reforça o papel do Estado como ente responsável pela proteção dos Direitos Humanos em face de qualquer violação cometida por empresas, enquanto essas seguem sem qualquer obrigação, devendo apenas “respeitar aos direitos humanos”. Em complemento, os referidos princípios consagram as empresas como vetores do desenvolvimento estatal, necessárias para os países onde se localizam, “fortalecendo a sua imagem de confiabilidade, imparcialidade, honestidade e competência, o que dificulta inclusive um debate mais aprofundado sobre o papel das mesmas na ocorrência de violações estruturais de Direitos Humanos” (Roland et al., 2018a).

Não obstante, logo após a aprovação dos Princípios Orientadores, o Conselho de Direitos Humanos adotou a resolução 17/4⁵ estabelecendo um Grupo de Trabalho sobre Direitos Humanos, Empresas Transnacionais e Outras Empresas (Organização das Nações Unidas, 2011a), que objetiva a

³ John Ruggie era um dos principais conselheiros do previamente mencionado Pacto Global, cujos princípios reforçam a lógica voluntarista à qual as Nações Unidas engendraram incontáveis esforços para estabelecer na ordem internacional.

⁴ Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/705860#record-files-collapse-header>.

⁵ Resolução A/HRC/RES/17/4, disponível em: <https://undocs.org/A/HRC/RES/17/4>.

efetiva disseminação e implementação dos Princípios Orientadores através de, entre outros, o acompanhamento dos Estados na criação de Planos Nacionais de Ação.

Além disso, procura identificar, trocar e promover boas práticas e lições aprendidas na implementação dos Princípios Orientadores, bem como avaliar e fazer recomendações sobre eles. Nesse contexto, o Grupo de Trabalho (GT) busca e recebe informações de todas as fontes relevantes, incluindo Governos, corporações transnacionais e outras empresas, instituições nacionais de direitos humanos, sociedade civil e titulares de direitos.

O GT em questão chegou a realizar uma visita oficial ao Brasil em 2015, a convite do Governo Federal, com o objetivo de avaliar os esforços feitos para prevenir os impactos das atividades empresariais nos Direitos Humanos, em consonância com os princípios orientadores.

O relatório final⁶, além de tratar do contexto político, legislativo e econômico do país, trouxe 28 recomendações ao governo brasileiro, às empresas públicas e privadas que atuam no Brasil e à sociedade civil, incluindo a necessidade de desenvolvimento de um plano de ação nacional sobre empresas e direitos humanos, criação de plataformas e fortalecimento de mecanismos de diálogo entre Governo, empresas e sociedade civil e definição de políticas claras para que todas as empresas no país respeitem os direitos humanos e realizem auditoria em suas operações nacionais e internacionais (Conectas, 2017).

Nesse diapasão, passa-se à análise documental do *draft* do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, o qual vem como uma resposta ao atual marco voluntarista centrado nos Princípios Orientadores.

2.2. O TRATADO INTERNACIONAL SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

Com efeito, diante das lacunas apontadas nos Princípios de Ruggie, que sem dúvida diminuem a eficácia das boas intenções que levaram a comunidade internacional a adotar certos padrões de comportamento para regular as ações empresariais em harmonia com o gozo dos direitos humanos (Díaz, 2018), foi novamente trazido à tona a necessidade da criação de um instrumento vinculante internacional acerca da temática de Direitos Humanos e empresas.

Em 2013, no Conselho de Direitos Humanos, o Equador, apoiado por mais 85 Estados, fez uma declaração apontando a insuficiência do atual marco voluntarista centrado nos Princípios Orientadores. Assim, a sociedade civil transnacional assinou um documento apoiando a declaração equatoriana denominada *Call for an international legally binding instrument on human rights, transnational corporations and other business enterprises*.

Desta maneira, o Conselho de Direitos Humanos aprovou a Resolução 26/9⁷, que decidiu pela implementação do Grupo de Trabalho Intergovernamental sobre Empresas Transnacionais e Outras

⁶ Documento ONU A/HRC/32/45/Add.1, de 2016. Disponível em: <https://undocs.org/A/HRC/32/45/Add.1>.

⁷ Documento ONU A/HRC/RES/26/9, de 14 de julho de 2014. Disponível em: <https://undocs.org/A/HRC/RES/26/9>.

Empresas Comerciais com Respeito aos Direitos Humanos (OEIGWG), visando a elaboração de um instrumento internacional vinculante que regulasse as atividades das transnacionais e outras empresas no âmbito dos Direitos Humanos Internacionais (Organização das Nações Unidas, 2014). Tendo até o presente momento⁸ contabilizado seis sessões, o Grupo de Trabalho liberou em 06 de agosto de 2020 a segunda versão do rascunho do documento vinculante, aqui denominado Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos⁹.

Feita análise do documento, o qual é composto de 24 artigos, tem-se que esse busca fielmente desenvolver os ideais expostos no seu art. 2º: esclarecer e facilitar a implementação efetiva da obrigação dos Estados de respeitar, proteger e promover os direitos humanos no contexto das atividades comerciais, bem como as responsabilidades das empresas a esse respeito; prevenir a ocorrência de abusos de direitos humanos no âmbito das atividades empresariais; garantir o acesso à justiça e a recursos eficazes para as vítimas de violações dos direitos humanos no contexto de tais atividades comerciais; facilitar e fortalecer a assistência jurídica mútua e a cooperação internacional para prevenir abusos dos direitos humanos no contexto das atividades empresariais e fornecer acesso à justiça e remédio efetivo para as vítimas de tais abusos.

Ao contrário do escopo sugerido pela Resolução 26/9, a qual afirma que o objetivo do processo é elaborar um instrumento internacional juridicamente vinculativo sobre corporações transnacionais e outras empresas, desde que estas outras empresas apresentem um caráter transnacional nas suas atividades operacionais, o segundo *draft* do Tratado passa a englobar qualquer empresa, mesmo as microempresas locais, não se limitando às corporações de caráter transnacional. Logo, nota-se que ainda há claras incoerências entre a redação do *draft* e o objetivo do Tratado, em comparação ao que foi proposto na Resolução (Roland et al., 2021).

Não obstante, o *draft* repassa aos Estados a obrigação de estabelecer em sua legislação uma base não discriminatória para diferenciar como as empresas cumprem essas obrigações de acordo com suas características e gravidade dos impactos sobre os direitos humanos. Ademais, no que concerne à proteção das vítimas, os Estados seguem como os únicos responsáveis para proteger as vítimas, seus representantes, familiares e testemunhas; e tomar medidas adequadas e eficazes para garantir um ambiente seguro e propício para os envolvidos.

Sem embargo, cita-se ainda a responsabilização unicamente estatal de regular as atividades empresariais, de modo a garantir que essas respeitem os direitos humanos, e assegurar as medidas de devida diligência realizadas por empresas, bem como o acesso das vítimas a reparação adequada.

⁸ Esse artigo foi finalizado em 05 de outubro de 2021. A sexta sessão do Grupo de Trabalho ocorreu entre os dias 26 e 30 de outubro de 2020.

⁹ O segundo texto de rascunho do Tratado, utilizado como base para o presente estudo, pode ser acessado pelo seguinte link: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf.

Também é delegado aos Estados a tarefa de estruturar a *legal liability* de pessoas físicas e jurídicas por violações aos direitos humanos.

Nesse sentido, o Fórum de Política Global publicou em 2016 um estudo sobre a luta pela criação de um documento vinculante no âmbito da ONU que venha a tratar das violações de Direitos Humanos por empresas transnacionais. Sobre a necessidade de o Tratado englobar apenas transnacionais ou todas as formas de empresas, incluindo as estatais, afirma que as obrigações diretas para as transnacionais teriam a vantagem de que as corporações não poderiam mais esconder sua omissão de ação por trás das supostas deficiências dos Estados, visto que essas já se tornaram atores do direito internacional (Martens & Seitz, 2016, p. 26).

Além dessa problemática, o Tratado não aborda especificamente a primazia dos direitos humanos, nem se encontra em seu texto efetiva proteção aos Direitos Humanos e responsabilização dos entes violadores (as empresas), com imposição de sanções claras e objetivas a fim de coibir os mecanismos que permitem a impunidade das transnacionais. Ademais, mesmo as obrigações direcionadas aos Estados possuem como característica a vagueza e a imprecisão de suas disposições¹⁰, sem políticas públicas que efetivem seu cumprimento.

Ressalta-se que no Direito Internacional, não há obstáculo ao estabelecimento de obrigações legais vinculativas para as empresas, cujo cumprimento poderia ser efetivado por meio de organizações internacionais competentes (Iglesias Márquez, 2018). No entanto, esta é a questão que encontrou a maior oposição política dos Estados e empresas do Norte Global em discussões sobre o Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos.

Cita-se também a inexistência de discussões mais específicas acerca das disposições sobre as responsabilidades das empresas envolvidas nas atividades ao longo de toda a cadeia produtiva, as cadeias de valores; e conseqüentemente, a insuficiência dos mecanismos de extraterritorialidade estabelecidos, bem como a falta de uma jurisdição internacional e universal referente às violações de direitos humanos por empresas transnacionais¹¹.

Portanto, apesar de representar a continuidade do processo de elaboração de um documento vinculante em direitos humanos e empresas, o que deve ser considerado positivo, tem-se no segundo rascunho do Tratado um viés ainda bastante focado na responsabilização do Estado e acesso à justiça e remédios, enquanto as empresas - não necessariamente apenas as transnacionais, visto que agora o

¹⁰ Importante mencionar que essa vagueza e imprecisão podem ser, por outro lado, um recurso estratégico à disposição do Sistema Interamericano de Direitos Humanos. Caso utilizado corretamente, podem vir a permitir o uso eficiente da informação disponível, dando aos magistrados a possibilidade de adequar melhor algumas políticas a problemas específicos (Staton & Romermo, 2019).

¹¹ Outros aspectos importantes do draft do Tratado são discutidos pela Campanha Global, como a solidariedade responsável, a criação de uma Corte Internacional e outras instituições de cumprimento, o direito das pessoas e comunidades afetadas pelas violações e a proteção da captura corporativa. Mais informações estão disponíveis em: https://www.stopcorporateimpunity.org/wp-content/uploads/2021/03/Comments-and-amendments_Global-Campaign_draft2_ENG.pdf.

Tratado engloba todas as atividades comerciais - seguem não sendo responsabilizadas diretamente pelas violações cometidas. Embora essa abordagem possa vir a facilitar sua eventual adoção, por sua vez, requer um compromisso real dos Estados para desenvolver e implementar seu conteúdo dentro de seu ordenamento jurídico (Iglesias Márquez, 2019).

Isto posto, feita análise do texto do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, faz-se essencial analisar as atuais principais diretrizes sobre a temática no ordenamento jurídico brasileiro, de modo a cumprir o objetivo da presente pesquisa.

3. AS ATUAIS DIRETRIZES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS NO BRASIL

A priori, é imperioso recordar que o Brasil já é signatário de inúmeros Tratados e Convenções Internacionais na matéria de Direitos Humanos. Logo, esses impõem uma obrigatoriedade do controle de convencionalidade, ou seja, a verificação da compatibilidade de determinada norma ou ato do Estado brasileiro com os referidos textos (Trentin & Lopes, 2018). Por conseguinte, tem-se como essencial a análise do atual cenário de diretrizes brasileiras concernente à proteção dos direitos humanos diante das atividades empresariais.

O primeiro marco nacional do debate deu-se pela elaboração do Terceiro Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3), atualizado em 2010 (Brasil, 2009). Em seu Eixo Orientador II - Desenvolvimento e Direitos Humanos, o decreto afirma que nos projetos e empreendimentos com grande impacto socioambiental, o PNDH-3 garante a participação efetiva das populações atingidas, assim como prevê ações mitigatórias e compensatórias.

Além disso, o Programa considera fundamental fiscalizar o respeito aos Direitos Humanos nos projetos implementados pelas empresas transnacionais, bem como seus impactos na manipulação das políticas de desenvolvimento e, 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.

Em seguida, tem-se as portarias n. 288 e 289, de 2018, que abordam mais diretamente o tratamento de empresas violadoras de Direitos Humanos. A primeira, que dispõe sobre os procedimentos para a assinatura de Termo de Compromisso com sociedades empresárias no âmbito do Programa de Proteção aos Defensores de Direitos Humanos do Ministério dos Direitos Humanos – PPDDH (Brasil, 2018), estabelece que a Secretaria Nacional de Cidadania poderá contatar diretamente e estabelecer tratativas com as sociedades empresárias mencionadas como possíveis ofensoras de direitos humanos no âmbito do Programa, além de outras formas de contato direto entre o PPDDH e empresas, objetivando a prevenção e a imediata cessação de condutas ou práticas potencialmente lesivas a direitos humanos.

A portaria n. 289, por outro lado, avança com a instituição do Comitê Empresas e Direitos Humanos – CEDH (Brasil, 2018a). Esse tem a finalidade de buscar meios de implementação dos princípios orientadores da ONU referentes às empresas e negócios jurídicos; propor parâmetros comuns aplicáveis à atuação das empresas, no que pertine o respeito aos direitos humanos; analisar as questões apontadas pela sociedade civil, pelos centros de pesquisa, pelos órgãos de controle, pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública e pela Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos, e propor encaminhamentos; dentre outros.

Ademais, tem-se o Decreto n. 9.571, de 21 de novembro de 2018, como um dos maiores alicerces legislativos para a temática de empresas e proteção de Direitos Humanos. Esse estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos para médias e grandes empresas, porém, ao contrário do esperado, busca disseminar um espírito de voluntariedade na atuação empresarial no país, na linha dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, expostos anteriormente. A sua natureza dispositiva é prevista logo no art. 1º, §2º do Decreto, segundo o qual as Diretrizes Nacionais “serão implementadas voluntariamente pelas empresas” (Brasil, 2018b).

Com ênfase na responsabilização do Estado para com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais, o Decreto estabelece diretrizes focadas no assunto, como a capacitação de servidores públicos sobre a temática de direitos humanos e empresas, com foco nas responsabilidades da administração pública e das empresas, de acordo com os Princípios Orientadores. Por outro lado, expõe que caberá às empresas o respeito aos direitos humanos protegidos nos tratados internacionais dos quais o seu Estado de incorporação ou de controle sejam signatários; e aos direitos e às garantias fundamentais previstos na Constituição.

Nesse viés, destaca-se a resolução n. 5, de 12 de março de 2020, publicado pelo Conselho Nacional de Direitos Humanos (CNDH) e que dispõe sobre Diretrizes Nacionais para uma Política Pública sobre Direitos Humanos e Empresas (Brasil, 2020). Vista a necessidade de complementação e aprimoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos acima mencionadas, a resolução tem por destinatários os agentes e as instituições do Estado, assim como as empresas e instituições financeiras com atuação no território nacional e empresas brasileiras que atuam no âmbito internacional.

Com o objetivo de orientar e auxiliar na aplicação de normas nacionais e internacionais de proteção dos Direitos Humanos, em particular os direitos econômicos, sociais, culturais, civis, políticos, laborais, o direito ao desenvolvimento, ao trabalho decente, à autodeterminação e a um meio ambiente equilibrado, incluindo o do trabalho, bem como todos os direitos dos povos indígenas, comunidades quilombolas e tradicionais, o texto reforça a responsabilidade do Estado de promover, proteger, respeitar e aperfeiçoar os mecanismos de prevenção e reparação de Direitos Humanos violados no contexto de atividades empresariais; não obstante, também atribui responsabilidade às

empresas nacionais e transnacionais pelas violações de Direitos Humanos causadas direta ou indiretamente por suas atividades.

O documento, aprovado por unanimidade pela plenária do Conselho, é produto de uma consulta democrática a diferentes segmentos da sociedade civil e representantes de movimentos sociais, como é intrínseco à própria formação do órgão. Tido como um “passo democrático [que] se contrapõe essencialmente ao Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018, publicado pelo Governo Federal sem nenhum tipo de consulta à sociedade” (Roland et al., 2021), mostra-se mais direcionado ao tratar de medidas de proteção, obrigações do Estado e das empresas com respeito aos Direitos Humanos e mecanismos de reparação. Todavia, apesar do recebimento positivo do texto da resolução pela comunidade brasileira especialista no tema, essa não tem caráter vinculativo, apenas recomendatório.

Outrossim, em consonância com os acontecimentos trágicos recentes da história brasileira, faz-se mister trazer à tona o Projeto de Lei 2.788/2019, em tramitação no Senado Federal. Dito PL tem por objetivo instituir uma Política Nacional de Direitos das Populações Atingidas por Barragens (Brasil, 2019), buscando conferir direitos às pessoas sujeitas a impactos provocados pela construção, operação, desativação ou rompimento de barragens, os quais devem ser pactuados em cada caso concreto no Programa de Direitos das Populações Atingidas por Barragens, a ser aprovado pelo comitê local da Política Nacional e implantado às expensas do empreendedor.

Dessa forma, considerando que o tratamento institucional dado às populações atingidas oscilou com o passar dos anos, sendo as conquistas reconhecidamente frutos de enormes pressões exercidas pelos movimentos sociais (Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana, 2010), o PL 2.788/2019 atende em boa parte aos anseios dos movimentos populares, constituindo um avanço de responsabilização das empresas em termos normativos e, caso seja aprovado e se converta em lei, tem potencial para servir de importante instrumento na efetivação dos Direitos Humanos (Roland et al., 2020a).

Além do exposto, outras normas nacionais devem ser citadas: a previsão constitucional de responsabilização penal da pessoa jurídica em casos de crimes ambientais¹²; o diploma legal sobre a improbidade administrativa¹³; a prescrição sobre a função social da propriedade; a proteção constitucional dos territórios indígenas¹⁴; a expropriação de terras em que ocorra a exploração de trabalho escravo¹⁵; o regime constitucional de direitos fundamentais; as hipóteses de desconsideração da personalidade jurídica, dentre outras (Trentin & Lopes, 2018).

¹² A Constituição prevê essa possibilidade em seu artigo 255, § 3º.

¹³ Lei nº 8.429/1992, recentemente alterada pela Lei nº 14.230/2021.

¹⁴ É o que reza o caput do artigo 231 da Constituição Federal.

¹⁵ Nova redação do art. 243 da Constituição, após a EC nº 81/2014.

Dá-se especial destaque às normas de responsabilização civil socioambiental de empresas encontradas no art. 225 da Constituição Federal, na Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938/81), no art. 927 do Código Civil e no Código de Defesa do Consumidor. Essas preveem a responsabilidade por meio de princípios como poluidor-pagador e a responsabilidade objetiva, no qual a responsabilização é provada somente pelo dano, pela ação ou omissão do agente e pelo nexo de causalidade entre os dois (Gonçalves, 2014), inclusive pela adoção da Teoria do Risco Integral¹⁶, afastando, assim, o elemento subjetivo da culpa de sua classificação (Rodrigues & Novaes, 2018).

Todavia, apesar das inúmeras diretrizes existentes, essas em sua maioria não destoam do caráter voluntário dado ao assunto em âmbito internacional. Assim, comprova-se que o atual paradigma normativo doméstico é insuficiente na responsabilização direta das empresas pelas violações de Direitos Humanos por elas cometidas.

Finalizada a exposição e análise das atuais normativas nacionais referentes à relação entre empresas e Direitos Humanos, em complemento ao anterior apanhado bibliográfico sobre o *draft* do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, migra-se para a principal discussão da presente pesquisa: o eventual impacto do futuro Tratado em questão no ordenamento jurídico brasileiro.

4. OS POTENCIAIS IMPACTOS DO EVENTUAL TRATADO INTERNACIONAL SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS NO BRASIL

Os tratados internacionais são definidos como acordos formais de vontades, concluídos entre Estados ou organizações interestatais entre si, regidos pelo direito das gentes e destinado a produzir efeitos jurídicos para as partes contratantes, trazendo não apenas segurança e estabilidade às relações internacionais, como também tornando o direito das gentes mais representativo e autêntico, por serem reflexões da vontade livre dos Estados e organizações internacionais (Mazzuoli, 2020, p. 151; p. 247). Não obstante, tem-se na Constituição Federal de 1988 a admissibilidade desses como fontes do direito interno. Logo, todos os poderes do Estado brasileiro têm a obrigação de observar e aplicar as normas contidas nos tratados internacionais (Moreira, 2015, p. 132).

Isto posto, reconhecida a cogência dos tratados internacionais de direitos humanos (TIDH), seja por força do *pacta sunt servanda* ou do princípio da boa-fé, bem como a importância que eles assumem na política internacional contemporânea (Moreira, 2015, p. 133), vê-se que o Estado

¹⁶ Esses dispositivos têm inclusive sido frequentemente utilizados pelo Judiciário em casos de desastres ambientais causados por empresas no esforço de uma reparação integral e remediação adequada nesses contextos. Nesse sentido, vide estudos da FGV para o caso Rio Doce, disponíveis no site do MPF: http://www.mpf.mp.br/grandes-casos/caso-samarco/documentos/fgv/fgv_analise-do-cadastro-socioeconomico (2019) e <http://www.mpf.mp.br/grandes-casos/caso-samarco/documentos/fgv/rosa-fortini-cadastro-afe-pim.pdf> (2020).

brasileiro passou a celebrar, aderir e ratificar inúmeros tratados internacionais do referido tema. Os tratados internacionais, portanto, são fontes do direito estatal e que não podem ser desprezados pelos órgãos jurisdicionais, principalmente em virtude de sua hierarquia.

Os tratados internacionais de direitos humanos, no ordenamento jurídico brasileiro, possuem um regime específico de incorporação desde a EC n. 45/2004. Uma vez negociado internacionalmente, preceitua o §3º do art. 5º da Constituição que “os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”, não podendo ser abolidos ou restringidos. Finalizada a fase interna da celebração do tratado, o procedimento volta a tramitar no cenário internacional. Com a aprovação do TIDH no âmbito estatal, passa-se a ratificação deste, momento em que o Estado verdadeiramente se submete às suas normas.

Isto posto, deve-se levar em conta que a adesão e ratificação de um Tratado Internacional de Direitos Humanos implica ao Estado desenvolver novas instituições domésticas ou fazer uso das existentes para monitorar, documentar e relatar a implementação das disposições do tratado (Creamer & Simmons, 2015). Afinal, a teoria de Simmons & Hopkins (2005) de como e por que o Direito Internacional funciona impõe que os Estados não assumem compromissos legais aleatoriamente – visto que, se o fizessem, esses compromissos dificilmente seriam críveis – e sugere que esse filtra e restringe o poder estatal (Perez-Liñán, Schenoni & Morrison, 2019).

Feita essa breve explanação acerca da relevância dos TIDH e seu processo de ratificação e internalização, volta-se ao tema principal do presente estudo exploratório: o potencial impacto do eventual futuro Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos e seus consequentes efeitos para a responsabilização de empresas no ordenamento jurídico brasileiro. Primeiramente, traz-se à tona que, apresentado e analisado o atual cenário jurídico brasileiro acerca da temática de empresas e Direitos Humanos, tem-se uma real necessidade de adoção de medidas vinculativas para reverter a gravidade da situação de violação aos direitos humanos no país por atividades empresariais.

Não obstante, como observado pelo próprio GT da ONU em visita ao Brasil no ano de 2015, a grande maioria das empresas no Brasil não possui orientações específicas sobre direitos humanos. A percepção do GT foi que as empresas que atuam no Brasil consideram os riscos relacionados a direitos humanos principalmente como riscos à operação da companhia, ignorando o impacto potencial enfrentado por detentores de direitos em situação de vulnerabilidade (Conectas, 2017).

Todavia, apesar de levantadas as diversas portarias, decretos e resoluções da última década que tratam da proteção dos direitos humanos pela atividade empresarial, uma análise dessas evidenciou o insuficiente caráter voluntário das atuais medidas nacionais em matéria de responsabilização estatal e empresarial frente às violações aos direitos humanos, sendo mister a implementação de um documento jurídico de natureza vinculante frente às violações de direitos humanos ocorridas no Brasil, como pode ser exemplificado pelo recente enfraquecimento dos direitos

trabalhistas individuais e coletivos e dos próprios sindicatos até o desastre da empresa Vale S/A na mina do Córrego do Feijão, em Brumadinho/MG (Netto Junior & Weichrt, 2019).

Nesse contexto, entra em cena o segundo *draft* do Tratado Empresarial de Empresas e Direitos Humanos. Porém, feita leitura crítica do documento, não se constata em sua natureza uma real incompatibilidade com as normativas brasileiras preexistentes. Apesar de esse potencialmente vir a ser um grande avanço no tratamento jurídico interno da temática, por ter natureza vinculante, a sua postura focada apenas na responsabilização do Estado e acesso à justiça e remédios, como consta na versão analisada, pode não se mostrar suficiente perante a falta de outras normativas adjacentes. Ao manter as obrigações apenas para os Estados, cabendo a eles estabelecerem as obrigações às empresas, o Tratado ignora que, hoje, diversos Estados tornaram-se dependentes econômicos das próprias empresas, por serem esses entes porventura mais poderosos que os estatais¹⁷.

Ante o exposto, considerando o presente estudo ainda incipiente sobre potenciais impactos que poderão advir da implementação do Tratado com seu atual texto no Brasil, assume-se estar perpetuando a realidade brasileira de falta de fiscalização eficiente¹⁸ devido ao medo de perder investimentos empresariais de entes nacionais e internacionais, raiz de um país que até hoje apresenta traços oligárquicos nas suas mais diversas esferas públicas e privadas, o que poderia vir a continuar afastando a responsabilização dos entes empresariais por violações de Direitos Humanos pelos mais diversos atos comissivos e omissivos atuais.

Considerando que o Estado brasileiro seria o responsável por estabelecer as obrigações às empresas, das microempresas às corporações transnacionais operantes no país, pode-se denotar que os mecanismos implementados não viriam a ser suficientes, visto ser a nossa sociedade tão representada pela desigualdade social e egoísmo econômico. A realidade esperada não destoa tanto das já existentes diretrizes legislativas e posicionamentos jurisprudenciais¹⁹ nacionais acerca da temática. Tal cenário confronta diretamente a plena implementação de medidas efetivas para impedir as violações de direitos humanos, considerando que alguns grupos empresariais já, mesmo que indiretamente, direcionam decisões estatais.

Sem embargo, não deixa de ser essencial a adoção e implementação de um efetivo Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos no país. Todavia, expostas considerações sobre o atual rascunho do referido tratado, nota-se que este, por adotar uma postura focada na

¹⁷ Em última instância, negar que existam obrigações de Direitos Humanos para as empresas, e torná-las vinculantes, é retroceder o progresso do Direito Internacional dos Direitos Humanos, ao invés de incorporar de forma mais efetiva o tratamento adequado a uma questão já consolidada (Roland et al., 2018a).

¹⁸ Por mais que a presente afirmação seja ainda abstrata e de difícil comprovação, essa pode ser fundamentada pelos maiores exemplos de desastres socioambientais da história recente brasileira: as quebras das barragens de Mariana (2015) e Brumadinho (2019) evidenciam os impactos da falta de fiscalização estatal das grandes atividades empresariais, potencialmente danosas ao meio ambiente e aos direitos humanos.

¹⁹ Um dos maiores exemplos brasileiros é a SEC nº 8542, julgada pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ) em novembro de 2017, referente à tentativa frustrada de homologação de sentença estrangeira do emblemático Caso Chevron.

responsabilização do Estado e acesso à justiça e remédios, o que se mantém importante e pode trazer um impacto positivo ao ordenamento jurídico brasileiro (a depender de seus meios de implementação), tende a manter o papel secundário das empresas, as quais permaneceriam não sendo diretamente responsabilizadas pelas violações cometidas.

5. CONCLUSÃO

Empresas transnacionais e demais corporações são, há anos, acusadas das mais diversas formas de violações de direitos humanos. Desse modo, o tema vem sendo debatido há décadas no âmbito do sistema universal de proteção aos direitos humanos, mais especificamente no Conselho de Direitos Humanos da ONU. Todavia, todas as propostas até então tratavam de iniciativas voluntaristas, mais notadamente seguindo o viés dos princípios orientadores sobre empresas e Direitos Humanos de John Ruggie.

Em 2013, o Equador, apoiado por mais 85 Estados, fez uma declaração apontando a insuficiência do atual marco voluntarista, o que resultou na Resolução 26/9 do CDH, decidindo pela implementação do Grupo de Trabalho Intergovernamental sobre Empresas Transnacionais e Outras Empresas Comerciais com Respeito aos Direitos Humanos (OEIGWG), com o objetivo de elaborar um instrumento internacional vinculante que regulasse as atividades das transnacionais e outras empresas no âmbito dos Direitos Humanos Internacionais.

Nesse contexto, tem-se o segundo *draft* do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, discutido no presente trabalho. Assim, considerando o atual cenário jurídico brasileiro e as violações empresariais de direitos humanos, traz-se o questionamento: como o eventual Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, um instrumento internacional que, partindo do pressuposto de sua aprovação e incorporação, virá a ser juridicamente vinculativo para o país, poderá impactar diretamente o sistema jurídico brasileiro?

Partindo de uma análise crítica acerca do sistema universal de proteção aos Direitos Humanos, com ênfase na temática de empresas e Direitos Humanos, chegou-se ao exame do teor e contexto do segundo rascunho revisado do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos. Por outro lado, foram identificadas as atuais normativas e diretrizes brasileiras já vigentes acerca da temática, para a seguir apresentar os potenciais efeitos do eventual Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos no Brasil.

Após leitura crítica do segundo *draft* do Tratado, viu-se que esse, apesar de representar a continuidade do processo de elaboração de um documento vinculante em direitos humanos e empresas, traz um viés ainda bastante focado na responsabilização do Estado e acesso à justiça e remédios, enquanto as empresas continuam não sendo responsabilizadas diretamente pelas violações cometidas. Em contrapartida, feita análise das atuais diretrizes sobre empresas e Direitos Humanos no

Brasil, com destaque para o Decreto n. 9.571/2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, viu-se que essas ainda possuem um insuficiente caráter voluntário em matéria de responsabilização estatal e empresarial frente às violações aos direitos humanos.

À vista disso, quando analisado o impacto do eventual Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos no Brasil, nota-se que ele, apesar de trazer uma inovação ao responsabilizar o Estado e buscar garantir o acesso à justiça e remédios, não se mostra suficiente perante a falta de outras normativas adjacentes brasileiras suficientemente específicas e efetivas. Ademais, visto que Estados se tornaram dependentes econômicos das próprias empresas, e considerando a realidade de desigualdade social brasileira, espera-se uma realidade de falta de fiscalização eficiente devido ao medo governamental de perder investimentos empresariais de entes nacionais e internacionais.

Portanto, tem-se ainda na construção e implementação do referido Tratado um posicionamento conflituoso e que busca manter o caráter voluntário da responsabilização das empresas em desfavor do Estado, cabendo a esse desenvolver novas normativas ou fazer melhor uso das existentes na seara de proteção aos direitos humanos. Isto posto, faz-se essencial o acompanhamento crítico das negociações acerca do documento vinculante e sua possível evolução na matéria.

Por fim, deve-se considerar que, mesmo com a eventual adoção de um Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos no Brasil, ter-se-á um longo caminho até o cenário ideal de políticas e diretrizes específicas para as corporações nacionais e internacionais. Isso se deve ao fato que, por o documento em análise ter ênfase na responsabilização e obrigação do Estado frente às violações, o qual será ainda sim um avanço na legislação pátria, esse não pode sozinho impedir as violações de Direitos Humanos por atividades empresariais, devendo-se inovar mais em matéria de prevenção e responsabilização de empresas em nosso sistema jurídico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | REFERENCES | REFERENCIAS

Cançado Trindade, A. A. (2006). *Desafios e Conquistas do Direito Internacional Dos Direitos Humanos no início do Século XXI*. XXXIII Curso de Direito Internacional Organizado pela Comissão Jurídica Interamericana da OEA, no Rio de Janeiro.

Cardia, A. C. R. (2014). *Empresas, direitos humanos e gênero: desafios e perspectivas na proteção e na emancipação da mulher pelas empresas transnacionais*. [Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo]

Conectas. (2017). *Direitos Humanos e empresas no Brasil: relatório do Grupo de Trabalho da ONU*. São Paulo, Brasil. 1 ed.

Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana (CDDPH). (2010). *Relatório da Comissão especial "Atingidos por Barragens"*: Resoluções nº 26/06, 31/06, 01/07, 02/07, 05/07. Disponível em: <http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/temas-de-atuacao/populacao-atingida-pelas-barragens/atuacao-do-mpf/relatorio-final-cddph>.

Constituição da República Federativa do Brasil. (1988). (Brasil). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

Creamer, C. D. & Simmons B. A. (2015). Ratification, reporting, and rights: quality of participation in the convention against torture. *Hum. Rights Quarterly*. vol. 37 (3): 579–608.

Decreto n. 7.037, de 21 de dezembro de 2009 (2009, 21 dezembro). (Brasil). Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7037.htm.

Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018 (2018b, 22 novembro). (Brasil). Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm

Díaz, M. E. L. J. (2018). Hacia un futuro tratado internacional sobre las empresas y los derechos humanos. *Objetivos de desarrollo sostenible y derechos humanos: Paz, justicia e instituciones sólidas / derechos humanos y empresas.* / coord. por Diana Marcela Verdiales López; Cástor M. Díaz Barrado (dir.), Carlos R. Fernández Liesa (dir.), 2018, ISBN 9788469791165, págs. 61-73.

Gonçalves, C. R. (2014). *Direito civil brasileiro: responsabilidade civil*. 9. ed. São Paulo: Saraiva. v. 4.

Homa - Centro de Direitos Humanos e Empresas. (2020). *Conselho Nacional de Direitos Humanos publica resolução sobre Direitos Humanos e Empresas elaborada com a participação do Homa*. Disponível em: <http://homacdhe.com/index.php/2020/03/24/conselho-nacional-de-direitos-humanos-publica-resolucao-sobre-direitos-humanos-e-empresas-elaborada-com-a-participacao-do-homa/>.

Iglesias Márquez, D. (2018). Explorando las fronteras del Derecho internacional de los derechos humanos: hacia la adopción de un tratado internacional sobre empresas y derechos humanos. *Akademia. Revista Internacional y Comparada de Derechos Humanos*, vol. 1 (1), pp. 165-214.

Iglesias Márquez, D. (2019). Hacia la adopción de un tratado sobre empresas y derechos humanos: viejos debates, nuevas oportunidades. *Deusto Journal of Human Rights*, 4: 145-176. <http://dx.doi.org/18543/djhr-4-2019pp145-176>.

Jeffrey K. S. & Alexia R. (2019). Rational Remedies: The Role of Opinion Clarity in the Inter-American Human Rights System. *International Studies Quarterly*, Volume 63 (3), September 2019, Pages 477–491. <https://doi.org/10.1093/isq/sqz031>.

Lessa, R. R. Z. & Reis, D. M. (2017). A ONU e a responsabilidade internacional de empresas por transgressão aos direitos humanos. *Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos: Bauru*, v. 5, n. 2, p. 261-274, jul./dez., 2017.

Martens, J. & Seitz, K. (2016). *The struggle for a UN treaty*. Berlin/Bonn/NewYork: Global Policy Forum/Rosa Luxemburg Stiftung – New York Office. Disponível em: https://archive.globalpolicy.org/images/pdfs/UN_Treaty_online.pdf.

Mazzuoli, V. O. (2020). *Curso de Direito Internacional Público*. Rio de Janeiro: Forense.

Moreira, T. O. (2015). *A Aplicação dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos pela jurisdição brasileira*. Natal: EDUFRN.

Netto Junior, E. A. D., Weichert, M. A., & Nunes, R. P. (2019). A desconstrução do caráter vinculante das normas sobre Empresas e Direitos Humanos: da natureza voluntária dos Princípios Ruggie à voluntariedade das diretrizes nacionais. *Homa Publica - Revista Internacional De Derechos Humanos Y Empresas*, 3(2), e:046. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30581>

Organização das Nações Unidas (ONU). (2011, 21 de março). Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights: Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie. *Doc. ONU A/HRC/17/31*. Disponível em: <https://undocs.org/en/A/HRC/17/31>.

Organização das Nações Unidas (ONU). (2011a, 06 de julho). Human Rights Council. Human rights and transnational corporations and other business enterprises. *Doc ONU A/HRC/RES/17/4*. Disponível em: <https://undocs.org/en/A/HRC/RES/17/4>.

Organização das Nações Unidas (ONU). (2014, 14 de julho). Human Rights Council. Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights. *Doc ONU A/HRC/RES/26/9*. Disponível em: <https://undocs.org/A/HRC/RES/26/9>.

Organização das Nações Unidas (ONU). (2016, 12 de maio). Human Rights Council. Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises on its mission to Brazil. *Doc ONU A/HRC/32/45/Add.1*. Disponível em: <https://undocs.org/en/A/HRC/32/45/Add.1>.

Organização das Nações Unidas (ONU). (2020, 06 de agosto). *Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and other Business Enterprises*. OEIGWG CHAIRMANSHIP SECOND REVISED DRAFT. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf.

Organização Para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). (2020). *OECD guidelines for multinational enterprises*. Declaração sobre o Investimento Internacional e as Empresas Multinacionais. Disponível em: <https://www.oecd.org/corporate/mne/38110590.pdf>.

Portaria n. 288, de 10 de agosto de 2018 (2018, 14 agosto). (Brasil). Dispõe sobre os procedimentos para a assinatura de Termo de Compromisso com sociedades empresárias no âmbito do Programa de Proteção aos Defensores de Direitos Humanos do Ministério dos Direitos Humanos – PPDDH. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/KujrwOTZC2Mb/content/id/36659173/do1-2018-08-14-portaria-n-288-de-10-de-agosto-de-2018-36659122.

Portaria n. 289, de 10 de agosto de 2018 (2018a, 14 agosto). (Brasil). Instituir, no âmbito do Ministério dos Direitos Humanos, o Comitê Empresas e Direitos Humanos - CEDH. Disponível

em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/KujrwOTZC2Mb/content/id/36659508/do1-2018-08-14-portaria-n-289-de-10-de-agosto-de-2018-36659404.

Resolução nº 5 do CNDH, de 12 de março de 2020 (2020, 27 março). (Brasil). Dispõe sobre Diretrizes Nacionais para uma Política Pública sobre Direitos Humanos e Empresas. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselho-nacional-de-direitos-humanos-cndh/copy_of_ResoluDHeempresas.pdf.

Rodrigues, C. I., Novaes, E. C. O. T. (2018). O meio ambiente e a responsabilidade civil objetiva por danos ambientais. *Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca, volume 3 (1)*. <https://doi.org/10.21207/2675-0104.2018.791>.

Perez-Niñán, A., Schenoni L. & Morrison, K. (2019). Time and Compliance with International Rulings: The Case of the Inter-American Court of Human Rights. *Max Planck Institute for Comparative Public Law & International Law (MPIL)*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3463105>.

Roland, M. C. et al. (2018). Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas. *Revista Direito GV: São Paulo*, v. 14 (2), p. 393-417, maio/ago. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201817>.

Roland, M. C. et al. (2018a). HOMA – Centro de Direitos Humanos e Empresas. Reflexões sobre o Decreto 9571/2018 que estabelece Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos. *Cadernos de Pesquisa Homa. 1(7)*. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2019/01/An%C3%A1lise-do-Decreto-9571-2018.pdf>.

Roland, M. C. et al. (2019). Análise do Draft One: avanço ou retrocesso?. *Cadernos de Pesquisa Homa. 2(8)*. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2019/10/Cadernos-de-Pesquisa-An%C3%A1lise-do-Draft-One.pdf>.

Roland, M. C. et al. (2021). Posicionamento dos Estados na 6ª Sessão de Negociação do Instrumento juridicamente vinculante sobre Empresas Transnacionais e outras empresas com respeito aos Direitos Humanos. *Homa Publica - Revista Internacional De Derechos Humanos Y Empresas, 5(1)*, e:072. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/33813/22152>.

Roland, M. C. et al. (2020a). Comentários sobre o PL 2.788/2019 sobre a Política Nacional de Direitos das Populações Atingidas por Barragens. *Homa Publica - Revista Internacional De Derechos Humanos Y Empresas, 4(1)*, e:064. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/32831>.

Senado Federal. (2019). (Brasil). Projeto de Lei 2.788/2019. Institui a Política Nacional de Direitos das Populações Atingidas por Barragens (PNAB); discrimina os direitos das Populações Atingidas por Barragens (PAB); prevê o Programa de Direitos das Populações Atingidas por Barragens (PDPAB); estabelece regras de responsabilidade social do empreendedor; revoga dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; e dá outras providências. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7990532&ts=1594034461618&disposition=inline>.

Simmons, B. A. & Hopkins, D. J. (2005). The constraining power of international treaties: Theories and Methods. *American Political Science Review* vol. 99 (4): 623-631. Disponível em: <http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:3153315>.

Trentin, M. & Lopes, R. (2018). *Elementos para uma Política Brasileira de Direitos Humanos e Empresas: o acúmulo do GT Corporações. Para uma política nacional de Direitos Humanos e Empresas no Brasil: Prevenção, Responsabilização e Reparação*. Friedrich Ebert Stiftung Brasil. Análise n. 48/2018. Disponível em: <http://www.global.org.br/wp-content/uploads/2019/05/Para-uma-pol%C3%ADtica-nacional-de-Direitos-Humanos-e-Empresas-no-Brasil-Preven%C3%A7%C3%A3o-Responsabiliza%C3%A7%C3%A3o-e-Repara%C3%A7%C3%A3o.pdf>.

Maria Clara Araújo de Almeida

Graduanda em Direito no Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Rio Grande do Norte

<http://lattes.cnpq.br/1145369555231727>

mariaclara7almeida@gmail.com

Thiago Oliveira Moreira

Professor Adjunto da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (Graduação e Mestrado). Doutor e Mestre em Direito pela Universidade do País Basco (UPV/EHU). Mestre em Direito pela UFRN. Chefe do Departamento de Direito Privado da UFRN. Vice-coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFRN. Membro do Conselho Nacional da Academia Brasileira de Direito Internacional (ABDI). Líder do Grupo de Pesquisa Direito Internacional dos Direitos Humanos e as Pessoas em Situação de Vulnerabilidade (CNPq/UFRN)

<http://lattes.cnpq.br/8030681636075210>

thiagoliveiramoreira1981@gmail.com

Instagram & Twitter | @HomaPublicaDHE
periodicos.ufjf.br/index.php/homa/