

ISSN 2526-0774

HomaPublica

REVISTA INTERNACIONAL DE
**DERECHOS HUMANOS
Y EMPRESAS** 

Vol. VIII | Nº. 01 | Jan - Jul 2024

Recebido: 27.05.2024 | Aceito: 27.05.2024 | Publicado: 17.09.2024

A AGENDA DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS E O DEBATE SOBRE TRANSIÇÃO ENERGÉTICA

THE HUMAN RIGHTS AND BUSINESS AGENDA AND THE ENERGY TRANSITION DEBATE

*Manoela Carneiro Roland**Universidade Federal de Juiz de Fora | Juiz de Fora, Minas Gerais, Brasil | ORCID-ID 0000-0001-5168-2230*

1. INTRODUÇÃO

Este artigo busca sistematizar uma parte da minha trajetória como pesquisadora da área de Direitos Humanos e Empresas, há mais de 10 anos, evidenciando, especialmente, a contribuição do Homa-Instituto Brasileiro de Direitos Humanos e Empresas para a Agenda Nacional de Direitos Humanos e Empresas. Tal narrativa, por sua vez, dialoga com os estudos e atividades desenvolvidas durante o meu Pós-doutoramento em Direito Internacional, na Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, sob a supervisão da Professora Marilda Rosado de Sá Ribeiro. Neste período frequentei seu “Grupo de Pesquisa de Direito Internacional Privado e Energia” e também trabalhei na inédita Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas, do Ministério de Direitos Humanos e da Cidadania, com a finalidade de contribuir para a elaboração de uma Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas.

E como um dos frutos da interseção entre essas múltiplas vivências, nasceu a iniciativa de lançar um dossier especial da Revista Homa Publica- Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas, com a temática “Energia e Direitos Humanos: os desafios da transição energética”, com a edição conjunta entre a Professora Marilda de Sá Ribeiro e eu. E, neste artigo em especial, traço a evolução da Agenda nacional de Direitos Humanos e Empresas, destacando o papel do Homa, e como, em alguma medida, este acúmulo foi levado para a Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas. Também busco evidenciar a importância do tema da transição energética e seu tratamento até agora pelos

instrumentos normativos que perfazem essa Agenda, ou que tenham o potencial de apresentar respostas à altura para os desafios representados pela a crise climática que enfrentamos, principalmente no que se refere aos países do Sul Global.

Desta feita, o artigo é dividido em três tópicos, além desta Introdução, uma Conclusão e as Referências Bibliográficas. No segundo tópico se apresenta a Agenda de Direitos Humanos e Empresas das Nações Unidas, na tentativa de se esclarecer o seu significado e evolução histórica; no terceiro a formação de uma Agenda especificamente brasileira e que já serve de referência regional, marcada pela decisiva contribuição de organizações da sociedade civil, centros acadêmicos, movimentos sociais, atingidos e atingidas. E no quarto tópico, enfim, aborda-se os desafios do enfrentamento da problemática da crise climática e as supostas alternativas de transição energética pelas iniciativas que perfazem as Agendas Nacional e Internacional de Direitos Humanos e Empresas.

2. A AGENDA DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS DAS NAÇÕES UNIDAS

O grande marco da aqui chamada "Agenda de Direitos Humanos e Empresas"¹ da Organização das Nações Unidas (ONU) foi, sem dúvida, o discurso do ex-presidente do Chile, Salvador Allende², na Assembleia Geral da Organização da ONU, em dezembro de 1972, denunciando que corporações transnacionais estavam buscando desestabilizar o seu governo, atentando contra a democracia chilena.

Allende nos ajuda a entender o poder desse novo ator, ao reforçar o fato de que as corporações transnacionais, já na década de 1970, possuíam mais capital do que a maioria dos Estados onde operavam³, apresentando-se, assim, como agentes influentes, influenciando não apenas as regras do chamado "mercado", mas incidindo também sobre decisões políticas que garantiriam a tomada de decisões a seu favor no âmbito estatal. A política e a economia nunca podem ser analisadas como fenômenos separados.

¹ Decidiu-se denominar de "Agenda de Direitos Humanos e Empresas", ao invés de "Empresas e Direitos Humanos", como é mais usual, em decorrência da tradução proveniente de Business and Human Rights, o processo de incorporação pelas diferentes esferas institucionais da Organização das Nações Unidas (ONU) das iniciativas de regulamentação de empresas, especialmente transnacionais, com relação aos Direitos Humanos. Inverteu-se a ordem a fim de se demarcar o posicionamento do próprio Homa, que, ao lado de centenas de organizações da sociedade civil, movimentos sociais, acadêmicos e atingidos e atingidas por violações de Direitos Humanos causadas por empresas, nacionais e internacionais, vêm defendendo a prevalência da lógica e dos mecanismos de proteção de Direitos Humanos sobre a chamada Lex Mercatoria, e preceitos que atendem aos interesses econômicos, acordos comerciais, ou de investimento.

² Disponível em: <http://www.abacq.net/imaginaria/cronolo4.htm>

³ Atualmente, estima-se que 69 das 100 maiores economias do mundo sejam empresas e apenas 31 sejam países. GALINDO, C. Quando as empresas são mais poderosas do que os países, 2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/03/economia/1509714366_037336.html.

O assassinato de Salvador Allende em 1973 e o golpe de Estado no Chile teriam sido um fator decisivo para que as Nações Unidas respondessem aos desafios apresentados pelo ex-presidente. Não é possível afirmar que tal cenário não tenha se concretizado sem esse trágico desfecho, mas, considerando o perfil da organização e a dinâmica de "avanços" e "retrocessos" dessa agenda, não seria conspiratório suspeitar que a ONU não tenha sido um espaço propício para regular o espectro de atuação das transnacionais, contribuindo para coibir possíveis violações de Direitos Humanos perpetradas por elas.

Assim, em um breve resumo, após o discurso de Salvador Allende, em 1972, a ONU incorporou essa agenda internacional e, a partir desse momento duas perspectivas centrais contrapuseram-se: uma que vê a necessidade de regular internacionalmente as empresas transnacionais de forma "vinculante" e criar mecanismos que viabilizem a prevenção de violações, mas que também propiciem a responsabilização desses atores por violações de Direitos Humanos; e outra que está mais alinhada com a vertente da Responsabilidade Social Corporativa, ou com os novos parâmetros denominados de ESG (Ambiente, Sociedade e Governança), baseados, majoritariamente, em pactos de adesão voluntária, representando, na maioria das vezes, um conjunto de medidas que figuram como recursos de marketing positivo para as empresas, atendendo a fins meramente filantrópicos.

A primeira fase dessa Agenda⁴, como já mencionado, começou em 1972, mediante o discurso de Salvador Allende, e quando se dão os primeiros passos para a criação da Comissão sobre Empresas Transnacionais, apresentada ao Conselho Econômico e Social das Nações Unidas, e perdurou até 1997, com a apresentação do Projeto de Código de Conduta para Empresas Transnacionais;

A segunda fase compreenderia o período de 1997-1998 com o estabelecimento de um grupo de trabalho na Subcomissão de Promoção e Proteção dos Direitos Humanos, subordinada ao Conselho de Direitos Humanos da ONU (anteriormente chamada de Comissão de Direitos Humanos), para analisar os métodos de trabalho e as atividades das empresas transnacionais e apresentar um documento normativo ao final do trabalho. Em meados de 2003, o grupo de trabalho ligado à Subcomissão de Promoção e Proteção dos Direitos Humanos apresentou a minuta das Normas sobre as Responsabilidades das Corporações Transnacionais e Outras Empresas Comerciais com Relação aos Direitos

⁴ DEVA, S. Treating human rights light: a critique of the consensus rhetoric and the language employed by the Guiding Principles. In. In BILCHITZ, D, DEVA. S. Human rights obligations of business. Cambridge: Cambridge University Press, 2013;

Humanos⁵, conhecidas como "Normas"⁶, que não foram aceitas pelo Conselho de Direitos Humanos;

Harris Gleckman⁷ faz um relato interessante sobre a formação gradual dessa Agenda. De acordo com o autor, do final da Segunda Guerra Mundial até meados da década de 1960, as corporações transnacionais praticamente ignoraram o sistema da ONU. Para elas, os governos não viam o setor privado como relevante para a governança global, e as corporações, ao contrário das organizações não governamentais, não eram sequer mencionadas no texto da Carta da ONU. A mudança ocorreu justamente após o envolvimento da ITT, um dos maiores investidores chilenos no setor de mineração, no golpe que tirou o presidente Salvador Allende do poder e o assassinou. De acordo com Gleckman, após esse evento, o G77 teria pleiteado junto ao Secretário Geral da ONU a criação de um programa voltado para as corporações transnacionais. O projeto teria sido apoiado por Estados movidos pela expectativa de estabelecer um Código de Conduta para as TNCs que poderia elevar o nível das "regras do jogo" nos países em desenvolvimento. Os executivos corporativos, por outro lado, acreditavam que a ONU poderia desempenhar um papel importante para atenuar o espírito anti-TNC que estava crescendo na mesma região.

Um painel de especialistas, com a participação de executivos de corporações transnacionais, recomendou a criação da Comissão sobre Corporações Transnacionais, que tinha seu próprio secretariado permanente, o Centro das Nações Unidas sobre Corporações Transnacionais (UNCTC). Essa iniciativa, no entanto, não foi unânime nem mesmo para o setor sindical, pois colocava sua agenda em uma dimensão entre os Estados e a ONU, o que poderia ser ameaçador, além de não transparente. A Comissão e seu Secretariado, de acordo com Gleckman, teriam três tarefas principais: 1. formular um Código de Conduta; 2. promover o investimento estrangeiro direto, minimizando seus riscos; 3. auxiliar os países em desenvolvimento em suas negociações com as corporações transnacionais.

Houve muita oposição ao trabalho da Comissão, inclusive dentro da própria OCDE. E esse é um período importante, pois registra, de forma mais contundente, todo o processo

⁵ As Normas já tratavam da definição de Empresas Transnacionais, e trouxeram para o debate a concepção de "caráter transnacional da atividade" para a definição de Empresas Transnacionais, defendida por especialistas como Olivier De Schutter e pela Campanha Global (www.stopcorporateimpunity.org). Além disso, as "Normas" representam um dos maiores avanços da agenda até o momento, pois já incluem em seu texto a possibilidade de atribuir obrigações de direitos humanos às empresas, bem como mecanismos de extraterritorialidade. Estão, portanto, à altura dos desafios que ainda hoje existem diante da atividade empresarial transnacional, o que possivelmente é uma das razões pelas quais não foram adotadas pelo Comitê de Direitos Humanos à época.

⁶ WEISSBRODT, D. KRUGER, M. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other business Enterprises with Regard to Human Rights. *American Journal of International Law*. V.97, 2003.

⁷ GLECKMAN, H. *Multistakeholder Governance and Democracy. A Global Challenge*. New York: Routledge, 2018.

chamado de "captura corporativa" da Organização, incluindo suas agências, programas e fundos especializados. No final, o então secretário-geral da ONU, Boutros-Boutros. Ghali fechou o Centro, transferindo algumas de suas funções para a UNCTAD. É nesse contexto que foi aprovado, em 1982, o então primeiro Draft, ou Projeto de Código de Conduta para Corporações Transnacionais, que não contém elementos substanciais para a regulamentação da atividade transnacional das próprias corporações, como obrigações para as próprias corporações, mecanismos de extraterritorialidade ou sanções bem definidas, apenas recomendações vagas e voluntárias.

Essa fase, reconhecida como a terceira, é muito importante, pois reúne a discussão de dois documentos historicamente reconhecidos, mas diametralmente opostos em termos dos objetivos a serem alcançados e de sua capacidade de impor limites às atividades das corporações transnacionais, sendo o primeiro aprovado e amplamente aceito e o segundo rejeitado: o Pacto Global de 1999 e as Normas sobre a Responsabilidade das Corporações Transnacionais e Outras Empresas Com Relação aos Direitos Humanos de 2003, as referidas "Normas". A Comissão de Direitos Humanos, o futuro Conselho, não as aceitou em 2004 e declarou que elas não eram legais, como resultado da forte pressão da Câmara Internacional de Comércio e de outros representantes empresariais.

De fato, a rejeição das "Normas" não surpreende, pois elas apresentam uma lista mais extensa de direitos a serem protegidos na condução dos negócios. Pode-se citar a linguagem do "devem" ao invés de "deveriam" ao se referir à conduta empresarial, abrindo a possibilidade de uma interpretação que atribuiria definitivamente obrigações às empresas, além da menção expressa à Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e a previsão de mecanismos mais eficazes para sua implementação. O Pacto Global, por sua vez, lançado no bojo do Fórum Econômico Mundial em 1999, reúne hoje 10 princípios genéricos de adesão voluntária, distribuídos em quatro áreas: Direitos Humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção, carecendo de obrigações claras, mecanismos de monitoramento ou sanções. É importante chamar atenção para o fato de que a equipe de elaboração do Pacto Global contou com a contribuição do professor de Harvard, John Ruggie, que terá papel fundamental na formação do que hoje ainda permanece como um paradigma normativo importante no campo dos Direitos Humanos e Empresas, como será discutido a seguir

A nomeação do Prof. John Ruggie como Representante Especial para Direitos Humanos e Empresas nas Nações Unidas por dois mandatos, de 2005 a 2011, após a adoção da Resolução 2005/69, trouxe explicitamente à tona o famoso compromisso das empresas com as "boas práticas", exigindo do professor a elaboração de disposições genéricas e voluntárias, esclarecimentos, além do desenvolvimento de metodologias para alcançar, em

um nível maior de detalhes, uma conciliação entre a "lógica de mercado" ou os interesses comerciais e um certo compromisso com os Direitos Humanos. Entretanto, esse compromisso não poderia prejudicar a lucratividade das empresas, segundo a mentalidade predominante até hoje nas Nações Unidas. Assim, reconhecendo-se que as empresas, no desempenho positivo de seu papel de "agentes de desenvolvimento", inevitavelmente gerariam riscos ou causariam impactos negativos, seria necessário prever mecanismos para mitigá-los, ou compensá-los, eminentemente.

O legado do Prof. John Ruggie contribuiu para a implementação do chamado "pragmatismo de princípios", ou seja, a admissão da inevitabilidade da lógica voluntarista atribuída às atividades empresariais no que tange aos Direitos Humanos por todas as partes interessadas, uma lógica *multistakeholder* que foi amplamente divulgada e, ao mesmo tempo, o reconhecimento de que esses direitos nem sempre seriam observados e, portanto, a prioridade deveria ser dada às ações ou normas que teriam maior probabilidade de produzir bons resultados. Seguindo essa orientação, no final do primeiro mandato, em 2008, o Prof. John Ruggie apresentou sua famosa estrutura ou paradigma orientador: "proteger, respeitar e remediar" (*protect, respect and remedy*).

No final de seu segundo mandato, em 2011, John Ruggie detalha seu paradigma apresentando os 31 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos⁸ (*Guiding Principles*). O documento foi adotado por consenso no então criado Conselho de Direitos Humanos da ONU, e esse é um dos pontos fortes argumentativos que ele apresenta, embora muitos acadêmicos e membros da sociedade civil relutem em ver a importância atribuída a ele. Segundo tais entidades, o Conselho de Direitos Humanos tem a prática procedimental de decidir por consenso e, ao mesmo tempo, não houve um amplo debate ou um longo processo de consulta com a devida publicidade, transparência e representatividade. Os Princípios Orientadores⁹ são um projeto programado para obter ampla adesão e fácil aceitação por parte das empresas, pois não incluem diretrizes obrigatórias, mecanismos inovadores de extraterritorialidade ou a previsão de sanções efetivas para violações de direitos humanos. Após a adoção dos Princípios Orientadores, foi

⁸ Disponível em: https://site-antigo.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf.

⁹ Em setembro de 2013, o "consenso" em torno dos Princípios Orientadores era frágil. Durante a 24ª Sessão do Conselho de Direitos Humanos, vários países se reuniram para redigir uma declaração. O mesmo foi feito em nome de um grupo de países africanos e de um grupo de países árabes, Paquistão, Sri Lanka, Quirguistão, Cuba, Nicarágua, Bolívia, Venezuela, Peru e Equador. Essas nações deixaram claro que, sem buscar uma estrutura juridicamente vinculante, o endosso dos Princípios Orientadores pelos Estados em 2011 seria apenas um primeiro passo, sem maiores consequências, e que a *soft law* ou os mecanismos voluntários, como os Princípios Ruggie, não eram suficientes para garantir a reparação e a devida proteção às vítimas de violações de direitos humanos por empresas, principalmente corporações transnacionais, e, portanto, não eram eficazes, por exemplo, não preenchiam o vácuo jurídico dos mecanismos extraterritoriais de responsabilização corporativa.

criado o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos com o objetivo de incentivar os Estados a internalizar seus preceitos por meio de Planos Nacionais de Ação (NAPs).

Agora se pode afirmar que está em andamento uma "quarta fase", após a aprovação da Resolução 26/9¹⁰ pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, em 2014, quando foi criado o Grupo de Trabalho Intergovernamental de Composição Aberta sobre Empresas Transnacionais e Outros Negócios com Relação aos Direitos Humanos (OEIGWG), sob a presidência do Equador, com o objetivo de iniciar negociações sobre um instrumento internacionalmente vinculante (um Tratado) que regulamentaria as atividades das empresas transnacionais com relação aos Direitos Humanos. O processo de negociação do tratado internacional caminha para a sua décima rodada, em outubro de 2024.

No momento, temos três processos principais em andamento com relação à regulamentação da atividade empresarial no campo dos Direitos Humanos: o impulso oficial das Nações Unidas¹¹ e de vários atores privados, com um grande orçamento, para a elaboração de Planos Nacionais de Ação (NAPs)¹² com base nos Princípios Orientadores, mecanismos voluntários, juntamente com as novas Leis de Devida Diligência e a negociação do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, que contém disposições obrigatórias e, em se tratando do último, tem sido objeto de várias tentativas de boicote, desde que começou a ser negociado.

Quando se analisam as sessões de negociação do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, pode-se identificar momentos e argumentos específicos com o objetivo comum de criar obstáculos ao seu avanço. Nas três primeiras sessões iniciais, de 2015 até o final de 2017, quando o próprio processo de negociação ainda estava sendo discutido, o mandato da Resolução 26/9 foi contestado com o argumento de que outra Resolução do Conselho de Direitos Humanos precisaria ser aprovada. Para tanto, foram orquestradas tentativas de deslegitimação da liderança do Equador e de bloqueio do

¹⁰ Resolução A/HRC/RES/26/9: Elaboração de um instrumento internacional juridicamente vinculante sobre corporações transnacionais e outras empresas comerciais com respeito aos direitos humanos: adotada pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 26 de junho de 2014. Disponível em: <http://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/082/55/PDF/G1408255.pdf?Element>.

¹¹ Além das fontes de financiamento públicas e privadas independentes, podemos mencionar o projeto CERALC, em vigor desde 2015. De acordo com seu site oficial, o projeto Conduta Empresarial Responsável na América Latina e no Caribe (CERALC) é implementado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e pela Organização das Nações Unidas (ONU). Ele também é implementado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e pelo Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (OHCHR). O objetivo do projeto é promover o crescimento inteligente, sustentável e inclusivo na UE, na América Latina e no Caribe, apoiando práticas responsáveis de comportamento empresarial, de acordo com os instrumentos da ONU, da OIT e da OCDE.

¹² No site do Homa, pode-se acessar dois estudos sobre Planos de Ação Nacionais, um europeu e outro latino-americano: : <http://homacdhe.com/index.php/pt/documentos/>.

seu acesso ao financiamento para a realização das sessões, por exemplo. Graças ao protagonismo de centenas de organizações não governamentais e movimentos sociais que acompanham o Tratado, essas tentativas fracassaram e ele foi mantido em discussão.

A necessidade de uma nova Resolução sempre esteve em pauta, como se viu durante a nona e mais recente sessão de negociação, no final de outubro de 2023, mas a partir da quarta sessão, em 2018, as disputas foram mais sobre o conteúdo do futuro Tratado. Os países do Norte global passaram a utilizar o argumento da força do consenso representado pelos Princípios Orientadores, que, em última análise, apontava para uma resistência à possibilidade de normas vinculantes de Direitos Humanos serem igualmente atribuídas às empresas, além da natureza específica da linguagem dos Princípios Orientadores que deveria ser preservada no texto de um futuro instrumento internacional. Em outras palavras, os Princípios opunham-se às demandas de alguns Estados e, sobretudo, de centenas de pessoas afetadas por violações de Direitos Humanos por parte das empresas. Ao mesmo tempo, a União Europeia e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) sempre apoiaram várias convocações de propostas com financiamento generoso para que atores públicos e organizações nacionais da sociedade civil se engajassem na elaboração de Planos Nacionais de Ação, e deixassem de apostar tanto no Tratado internacional. Uma das formas de captura corporativa conhecida dessa Agenda.

A manutenção do estado de impunidade sistêmica do qual se beneficiam as empresas transnacionais, somada à multiplicação de casos graves de violações de Direitos Humanos praticados por elas, mesmo no caso de corporações provenientes de países que já possuíam Planos Nacionais de Ação¹³, como o desastre sociotécnico¹⁴ na Bacia do Rio Doce, no Brasil, em 2015, associada à forte e qualificada incidência da sociedade civil organizada no tema, acabaram por enfraquecer o discurso pró normas voluntárias.

Chega-se, assim, a um ponto chave da discussão. A defesa de padrões voluntários para regular as empresas, especialmente as transnacionais, com relação aos Direitos Humanos diminuiu, mas não a defesa dos Princípios Orientadores como paradigma fundamental a ser seguido, seja em nível internacional ou nacional. Como consequência, temos testemunhado a intensificação do desenvolvimento de Leis de Devida Diligência,

¹³ No caso da Lei Alemã de Devida Diligência (LKSG) que entrou em vigor em janeiro de 2023, e sobre a qual o Homa elaborou um estudo a convite da Embaixada Alemã (<https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/41808/26210>), por exemplo, um dos fatos que ajudaram na sua elaboração foi uma pesquisa realizada pelo próprio governo alemão, que constatou que apenas cerca de 16% das empresas com mais de 500 funcionários cumpriam o Plano Nacional de Ação Alemão.

¹⁴ Zhouri, Oliveira, Zucarelli e Vasconcelos (2018, p.40) usam o termo sociotécnico, em vez de tecnológico, para "ênfatisar um processo que foi desencadeado além de um mau funcionamento ou erro puramente técnico, referindo-se assim a falhas na governança ambiental, que produziram novos padrões de vulnerabilidade que, de fato, expuseram a população ao risco".

focadas no monitoramento das cadeias de valor e apoiadas nos Princípios 17 a 21 dos Princípios Orientadores.

Um ponto de destaque é a elaboração da Nova Diretiva Europeia sobre Sustentabilidade Empresarial (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive*), estabelecendo regras que obrigam as empresas a prevenir, mitigar, ou cessar efeitos adversos de suas atividades, no âmbito das cadeias globais de valor, que possam impactar o meio ambiente e os Direitos Humanos, e a qual deve passar a vigorar nos próximos dois anos. Desta forma, a discussão sobre crise climática, transição energética, responsabilidade do Estado e de atores privados passa a integrar formalmente a Agenda de Direitos Humanos e Empresas, mesmo sob a perspectiva dos atores mais ligados aos interesses corporativos. Tal temática será aprofundada no tópico 4 do trabalho.

3. A CONSOLIDAÇÃO DE UMA AGENDA NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS NO BRASIL: UM MOVIMENTO DE BAIXO PARA CIMA

O conjunto de atores da sociedade civil, movimentos sociais, centros acadêmicos, sindicatos e parlamentares que propiciou a elaboração da Resolução nº 5 de 12 de março de 2020, do Conselho Nacional de Direitos Humanos (CNDH), e do PL 572/2022, principais instrumentos normativos que podem vir a pautar uma Agenda Nacional de Direitos Humanos e Empresas no Brasil, na atualidade, dispunha de um acúmulo substancial com relação ao que aqui denominamos de Agenda de Direitos Humanos e Empresas das Nações Unidas, sendo composta por diversas organizações que acompanhavam a negociação do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, em curso no Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU), desde o seu início em 2015.

Dentre alguns posicionamentos que prevaleceram¹⁵ no momento de sua elaboração, três foram de fundamental importância: a) Os principais marcos normativos até então promovidos pelo mainstream internacional, como as Diretrizes da OCDE; as Convenções Tripartite da OIT, as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, e especialmente, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos eram considerados insuficientes para prevenir as violações de Direitos Humanos por empresas, assim como para permitir a responsabilização das corporações, uma vez que não dispunham, dentre outros elementos, sobre obrigações vinculantes das mesmas com relação aos Direitos Humanos; b) Havia a compreensão de que o foco prioritário da nova

¹⁵ Não se fala em “consenso”, porque diferente do mito do “consenso” em torno da adoção dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, em 2011, referente apenas a uma regra procedimental de aprovação de Resoluções no Conselho, a sociedade civil brasileira dispunha e expressava claramente diferentes posicionamentos sobre o tema. No entanto, foi capaz de constituir, ao longo do processo, um espaço a partir do qual se estabeleceu o predomínio, baseado na experiência do enfrentamento dos casos de violações de Direitos Humanos por empresas e estudos acadêmicos, de certas posições com a fundamentação necessária, e estrategicamente importantes.

normativa deveria ser sobre empresas transnacionais, dialogando diretamente com o processo de negociação do Tratado Internacional Sobre Empresas e Direitos Humanos; c) Deveria ser apresentado um Projeto de Lei que refletisse a lógica protetiva, tanto nacional, quanto internacional, dos Direitos Humanos, garantindo a devida primazia dos mesmos sobre outras legislações de comércio e investimento, somada à garantia da participação e protagonismo dos atingidos e atingidas por violações de Direitos Humanos, em grande medida expresso pelo “princípio da centralidade do sofrimento da vítima”¹⁶.

3.1 A CRIAÇÃO DO “GT CORPORAÇÕES” E A “AGENDA NACIONAL E INTERNACIONAL DE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS”

As principais organizações envolvidas na elaboração do PL 572/2022 brasileiro passaram ao longo do tempo a integrar o “GT Corporações”¹⁷, e desde 2014 buscavam promover a interação entre uma futura “Agenda nacional de Empresas e Direitos Humanos” e a “internacional”, identificável, especialmente a partir de 1970.

De acordo com o registro constante do Trabalho “Planos Nacionais de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos na América Latina. Análise sobre Colômbia, México e Chile”¹⁸, do Homa -Instituto de Direitos Humanos e Empresas, o “GT Corporações” advém de um processo de articulação de organizações da sociedade civil, movimentos sociais, fundações e entidades acadêmicas que acompanhavam a aqui chamada “agenda internacional sobre empresas e Direitos Humanos”, em especial os processos de elaboração normativa em curso na Organização das Nações Unidas (ONU), e que havia registrado dois momentos muito significativos, após a primeira década dos anos 2000.

¹⁶ O princípio foi utilizado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, dentre outras ocasiões, no caso Ximenes Lopes versus Brasil (2006), que foi a primeira condenação do Brasil por violações de direitos humanos no âmbito daquela corte internacional. Além disso, trata-se do primeiro pronunciamento da Corte sobre violações de Direitos Humanos de portadores de sofrimento mental. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/casos_sentencias.cfm. Acesso em: 14/11/2023.

¹⁷ No seu início, os integrantes do “GT Corporações” eram: Amigos da Terra Brasil; Associação Brasileira Interdisciplinar de Aids - ABIA; Conectas Direitos Humanos; Confederação de Trabalhadores da Agricultura Familiar - Contraf; Fórum da Amazônia Oriental – FAOR; FASE; HOMA/UFJF; IBASE; INESC; International Accountability Project -IAP; Instituto Equit; Instituto Observatório Social - IOS; Instituto Políticas Alternativas para o Cone Sul - PACs; Internacional de Serviços Públicos - ISP Brasil; Justiça Global; Movimento de Atingidos por Barragens - MAB; Movimento pela Soberania Popular na Mineração - MAM; Movimento Interestadual das Quebradeiras de Coco Babaçu – MIQCB; Serviço Interfranciscano de Justiça Paz e Ecologia – SINFRAJUPE; Rede Brasileira pela Integração dos Povos - REBRIP; Repórter Brasil; Terra de Direitos; Articulação Internacional dos Atingidos e Atingidas pela Vale; CUT – Central única dos Trabalhadores e Vigência, sob a liderança da Fundação Friedrich Ebert (FES).

¹⁸ Disponível em: <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2018/08/Caderno-de-Pesquisa-Homa-Planos-Nacionais-de-A%C3%A7%C3%A3o.pdf>.

O primeiro ocorreu após a aprovação, em 2011, pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, dos já abordados Princípios Orientadores. E o outro, uma resposta ao diagnóstico quase imediato da insuficiência de ditos Princípios, consubstanciado na aprovação da Resolução 26/9 de 2014. A Resolução levou à criação, como descrito em tópico anterior, do Grupo de Trabalho Intergovernamental de Composição Aberta sobre Empresas Transnacionais e Outros Negócios com relação aos Direitos Humanos, sob a liderança do Equador, com o mandato para a elaboração de um Instrumento Internacional Vinculante sobre Empresas Transnacionais e Outros Negócios com relação aos Direitos Humanos, que já passou por nove rodadas de negociação até outubro de 2023.

Um evento importante que serve de marco para a criação do “GT Corporações” foi a realização da “1ª Oficina Concentração e Transnacionalização do Capitalismo: Impactos no Brasil”, que ocorreu no dia 24 de agosto de 2014, em São Paulo, com o apoio e liderança da Fundação Friedrich Ebert (FES). A partir deste momento, uma série de Oficinas foram organizadas, buscando tanto a formação de um panorama acerca dos processos em curso internacionalmente, quanto a promoção de um posicionamento nacional mais efetivo sobre o tema, que pudesse ser definido como a Agenda Nacional de Direitos Humanos e Empresas, alavancada por atores chave da sociedade civil, com o acúmulo necessário para a incidência, nacional e internacional.

Assim, esses encontros tiveram como objetivos prioritários, a convocação de agentes do Estado brasileiro para o debate, além da produção e publicação de pesquisas e trabalhos técnicos que pudessem expressar o aprendizado obtido ao longo desse processo, facilitando o fortalecimento de posições conjuntas. Constatava-se já que o consenso internacional propagandeado em torno dos marcos voluntários, representado especialmente pelos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, era muito forte, contando com o apoio ideológico, político e econômico de entidades financiadas pela União Europeia.

Desta forma, um dos principais desafios a serem enfrentados seria a contraposição à chamada Agenda de Direitos Humanos e Empresas das Nações Unidas, calcada até então na defesa de normas voluntárias e que rechaçavam a adoção de uma lógica clássica de proteção dos Direitos Humanos dirigida às empresas, especialmente as transnacionais. Também foi objeto de disputa a defesa de normas que previssem obrigações diretas de Direitos Humanos para as empresas, e munidas de mecanismos de extraterritorialidade para a prevenção e reparação de violações cometidas por transnacionais em toda a sua cadeia global de valor.

Esse aspecto é considerado essencial para o combate à impunidade da qual desfrutam as corporações internacionais, desde a elaboração das Normas sobre Responsabilidade das Empresas Transnacionais e Outros Negócios com Relação a Direitos

Humanos, conhecidas como “Normas”, já mencionadas, e que não obtiveram aceitação por parte do então Comitê de Direitos Humanos à época, futuro Conselho de Direitos Humanos (criado em 2006). Assim, o enfrentamento ao lobby europeu e empresarial iria requerer uma ação coletiva, estrategicamente orquestrada, e qualificada da sociedade civil.

A seguir serão mencionadas as principais Oficinas que contribuíram para o contexto de elaboração do PL 572/2022:

a) A 2ª Oficina realizada em 24 de novembro de 2014 em São Paulo, quando foi sinalizada a necessidade de ações de incidência junto ao governo para entender o seu posicionamento sobre a implementação dos Princípios Orientadores e sobre a negociação do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, que teria a primeira sessão de negociação em outubro de 2015.

O relato da reunião revela que ocorreram uma série de reuniões com representantes da Secretaria de Direitos Humanos (SDH), do Ministério das Relações Exteriores (MRE) e do Ministério da Fazenda, a partir das quais iniciaram-se tentativas de interlocução entre as organizações do “GT Corporações” e diferentes atores do Estado, futuramente envolvidos na “agenda nacional sobre empresas e Direitos Humanos”. Um dos temas sempre em destaque era a necessidade de se abrir uma frente de diálogo e questionamento com relação à posição brasileira sobre a elaboração de um futuro Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos (NAP), em uma parceria entre a SDH e a Fundação Getúlio Vargas-SP (FGV-SP);

b) A partir das informações obtidas nas reuniões de março, foi realizada a 3ª Oficina, que ocorreu nos dias 20 e 21 de Maio de 2015 em Brasília e contou com a presença de representantes da SDH, do MRE e do Ponto Nacional de Contato da OCDE, localizado no Ministério da Fazenda, quando se questionou a agenda brasileira em relação do tema de empresas e Direitos Humanos e a posição do Brasil na Primeira Sessão do Grupo de Trabalho Intergovernamental sobre o Tratado internacional, que ocorreria em julho de 2015, e que contou com a presença de diversas entidades da sociedade civil e centros acadêmicos brasileiros, inclusive integrantes do “GT Corporações”;

c) A 4ª Oficina foi organizada nos dias 11 e 12 de novembro de 2015, em São Paulo, após o maior crime/desastre ambiental, ou desastre sociotécnico da história do Brasil, o rompimento da Barragem de Fundão, em Mariana, em 05 de novembro de 2015. No evento, estabeleceu-se, mais uma vez, uma discussão com a participação da SDH e a representante da FGV-SP sobre a elaboração de um Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos, suas limitações e insuficiências. Ainda em novembro, entre os dias 16 e 18, ocorreu a 4ª Edição do Fórum da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, no qual é trazido à mesa de diálogo a implementação dos Princípios Orientadores,

contando com a presença de diversas organizações da sociedade civil brasileira que defenderam o processo de elaboração do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos. Nessa ocasião, houve outra reunião com a missão brasileira em Genebra, quando foi entregue uma carta do “GT Corporações” a Pavel Sulyandziga, membro do Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos, que iria realizar uma visita ao Brasil, entre os dias 07 e 16 de dezembro.

Um dado importante e que já sinaliza para uma atuação relevante do “GT Corporações” foi que o mesmo conseguiu inserir no roteiro do Grupo de Trabalho a visita do seu representante a várias localidades, como à Mariana, após o rompimento da Barragem de Fundão, a Belo Monte, Brasília, São Paulo e Rio de Janeiro;

d) Em abril de 2016, foi realizada reunião conjunta da Aliança pelo Tratado¹⁹, uma Rede formada em prol da aprovação do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, a “Campanha Global”²⁰, e o “GT Corporações”, no âmbito do III Seminário Internacional de Direitos Humanos e Empresas, organizado pelo Homa - Instituto de Direitos Humanos e Empresas, no Rio de Janeiro. Compareceram ao evento, além de acadêmicos e membros da sociedade civil, a Embaixadora do Equador Maria Fernanda Espinosa Garcés, Presidenta do Grupo de Trabalho Intergovernamental de Composição Aberta sobre Empresas Transnacionais e Outros Negócios com Relação a Direitos Humanos, um representante do Ministério das Relações Exteriores do Brasil, e da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (PFDC), Marlon Weichert.

O ano de 2016, por sua vez, marca o início de um período de tensões e diminuição do diálogo entre membros do “GT Corporações” e o governo brasileiro, em razão do golpe parlamentar sofrido pela presidenta Dilma Roussef. O “GT” toma a decisão de encerrar sua interlocução com o governo de Michel Temer por não o considerar democrático;

e) O Homa -Instituto de Direitos Humanos e Empresas elaborou a pesquisa, que posteriormente seria publicada na forma de livro, durante a 6ª Oficina do “GT Corporações” em São Paulo, em março de 2017, e que está disponível no website do Instituto, intitulada “Direitos Humanos e Empresas: O Estado da Arte do Direito Brasileiro”²¹. O trabalho buscou levantar o quadro normativo e institucional no Brasil em diversas áreas relacionadas com a atuação corporativa e a violação de Direitos Humanos. Essa pesquisa foi apresentada durante a 5ª Oficina do “GT Corporações”, que ocorreu no dia 04 de agosto de 2016, em Brasília. A metodologia empregada para a elaboração da pesquisa foi

¹⁹ Mais informações sobre a Rede disponíveis em: <https://www.treatymovement.com/>.

²⁰ Mais informações sobre a Campanha disponíveis em: <https://www.stopcorporateimpunity.org/>

²¹ Disponível em: <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2017/03/Direitos-Humanos-e-Empresas.pdf>.

fundamental para demarcar o acúmulo da sociedade civil sobre o tema, e a legitimidade de seus posicionamentos sobre a matéria.

Os temas abordados foram definidos a partir de consultas a organizações da sociedade civil e movimentos sociais que já enfrentavam as violações de Direitos Humanos perpetradas pelas empresas, pertencentes, ou não, ao “GT”, tendo sido escolhidos os seguintes: obstáculos ao acesso à justiça; responsabilidade civil e penal de pessoas jurídicas; mecanismos de responsabilidade extraterritorial; trabalho escravo; povos e comunidades tradicionais; direito humano à nutrição e alimentação adequadas; direito a um meio ambiente saudável e ecologicamente equilibrado; direito à moradia, posse e propriedade; proteção de defensores e defensoras de Direitos Humanos e responsabilidade de entes financiadores.

f) Uma parceria estabelecida entre a PFDC e o “GT Corporações” passou a ser de fundamental importância e determinante para a realização da 1ª Audiência Pública sobre Empresas e Direitos Humanos, em novembro de 2017, na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), por ocasião do II Seminário de Balanço do crime/desastre da Bacia do Rio Doce. Foram convidados para a audiência representantes do Estado, organizações da sociedade civil, movimentos sociais, comunidades e pessoas atingidas pela atividade empresarial, sindicatos, entidades acadêmicas e empresas.

Apesar de diversas empresas terem sido convidadas, nenhuma se identificou na Audiência. Cogita-se que a metodologia empregada para a realização da Audiência, que concedia uma posição de destaque aos atingidos e atingidas, teria inibido a participação das empresas, uma vez que a experiência aponta para uma maior presença corporativa em espaços controlados por ela, e contando apenas com organizações mais próximas ao mundo dos negócios, uma vez que os atingidos e atingidas são usualmente taxados de excessivamente “conflituosos”, e pouco “tolerantes” ao discurso empresarial.

Um dos principais posicionamentos que emergiram da Audiência Pública foi a necessidade de normas vinculantes sobre empresas e Direitos Humanos, em contraposição aos instrumentos voluntários que serviam como paradigma até então.

Em suma, o principal desafio enfrentado nesse período, além da ameaça de captura corporativa que subjaz como uma espécie de sombra sobre os espaços de interlocução, e que permanecem em certa medida até hoje, foi a contraposição ao discurso dominante em defesa dos Princípios Orientadores, mediante sua adoção pelos Estados na forma de Planos Nacionais de Ação (NAPs) que visam a consagrar seu conteúdo e lógica condutora. Os Princípios, apesar de voluntários, e muito criticados com relação ao seu conteúdo insuficiente, são difundidos como dogma por atores ligados aos interesses empresariais, nacionais e internacionais, desfrutando de uma forte defesa em Fóruns internacionais

importantes para a temática, em razão do temor existente com relação a qualquer avanço na direção de soluções mais eficientes para a prevenção, responsabilização ou reparação de violações de Direitos Humanos perpetradas pelas empresas.

3.2 PRECEDENTES NORMATIVOS PARA A ELABORAÇÃO DO PL 572/2022 E A SUA DIFUSÃO

Como pode ser observado anteriormente, a sociedade civil brasileira acompanhou de perto e ativamente, e em certa medida capitaneou o processo de definição de uma “agenda nacional sobre empresas e Direitos Humanos”. Apesar de todos os esforços empregados, atividades realizadas, materiais produzidos, somados à organização da primeira e única Audiência Pública sobre Empresas e Direitos Humanos do país, foi publicado, em 2018, sem nenhum debate social e democrático, o Decreto 9571/2018, quase ao final do governo de Michel Temer. Em documento publicado pelo Homa, intitulado “Reflexões sobre o Decreto 9571/2018 que estabelece Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos”²², o Instituto reúne as principais críticas ao Decreto, as quais refletem muitas posições da sociedade civil brasileira mais envolvida no tema.

A partir desse momento, o Homa-Instituto de Direitos Humanos e Empresas foi chamado pelo Conselho Nacional de Direitos Humanos do Brasil (CNDH) para auxiliar na elaboração de um documento que se contrapusesse ao Decreto 9571/2018, expressando, além da insatisfação com a falta de transparência no processo de elaboração do mesmo, a diferença entre as diretrizes estabelecidas no Decreto e as demandas reunidas pela sociedade civil desde 2014, após os esforços narrados na seção anterior deste trabalho. É assim que após amplo debate e todas as etapas de oitiva e consultas atinentes à metodologia de aprovação de Resoluções pelo CNDH, aprova-se, no dia 12 de março de 2020, em Plenária, a Resolução nº 5 do CNDH a qual “Dispõe sobre Diretrizes Nacionais para uma Política Pública sobre Direitos Humanos e Empresas”²³. A Resolução foi logo apelidada de “antidecreto”.

Entretanto, em abril de 2021, no governo do ex-presidente Jair Bolsonaro, em Audiência Pública na Câmara dos Deputados, na Comissão de Direitos Humanos e Minorias, presidida pelo Deputado Carlos Veras do PT, o Brasil apresentou o relatório temático sobre empresas e Direitos Humanos, em resposta ao Mecanismo de Revisão Periódica Universal de Direitos Humanos, das Nações Unidas. Ao apresentar a resposta brasileira contida no documento, o então Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, da Ministra

²² Disponível em : <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2019/01/An%C3%A1lise-do-Decreto-9571-2018.pdf>. Último acesso em 19/11/2013.

²³ Disponível em: <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2020/03/Resolu%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA5-2020-CNDH.pdf>

Damare Regina Alves, anunciou que o Brasil iria enfim elaborar um Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos, baseado no antidemocrático Decreto 9571/2018.

A fim de se antecipar ao projeto do governo, o “GT Corporações”, somado a um grupo de parlamentares de esquerda, além de outras organizações da sociedade civil e movimentos sociais, criou um novo grupo de trabalho, com o objetivo de elaborar um Projeto de Lei, uma norma então vinculante, uma vez que a Resolução nº 5 do CNDH, apesar de sua grande legitimidade, não é uma norma obrigatória, para exercer uma influência maior, criando um precedente expressivo, representativo das “vozes da sociedade civil”, sobre o que se pretendia enquanto legislação específica nacional para o tema de Direitos Humanos e Empresas.

Participaram mais diretamente da elaboração do Projeto de Lei, assessorias parlamentares, especialmente de Deputados e Deputadas do PT e Psol, além do Homa-Instituto de Direitos Humanos e Empresas, a Central única dos Trabalhadores (CUT), o MAB (Movimento de Atingidos e Atingidas por Barragens), a Amigos da Terra Brasil (FOEI), a Fundação Friedrich Ebert (FES), e o Instituto Lavoro. O Projeto PL 572/2022²⁴ foi protocolado no ano seguinte, tendo como principal inspiração a tradução de demandas históricas de atingidos e atingidas, reunidas durante todos os anos de atuação de diferentes organizações e movimentos sociais contra as violações de Direitos Humanos por empresas, além do processo narrado na seção anterior relativo à consolidação de uma Agenda nacional de Direitos Humanos e empresas, somado, ainda, aos dispositivos da Resolução nº 5 do CNDH, e à experiência obtida durante o acompanhamento das sessões de negociação do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos.

Em seguida, todo um trabalho de divulgação do Projeto de Lei, nacional e internacionalmente, o alçou à condição de iniciativa inédita de contraposição às orientações normativas até então advindas do sistema ONU, passando a servir de modelo para algumas outras iniciativas regionais, como as em curso na Argentina e Uruguai, até o momento. No tocante à divulgação nacional, um momento importante foi a criação da Campanha “Essa Terra Tem Lei. Direitos para os Povos. Obrigações para as Empresas”, no X Encontro Internacional do Fórum Social Pan-Amazônico (FOSPA), em Belém, em 27 de julho de 2022. A Campanha possibilitou uma maior apropriação da pauta do Projeto de Lei por outras organizações da sociedade civil e movimentos sociais, transformando-a em uma agenda a ser incorporada inclusive pelo novo governo de Luís Inácio Lula da Silva, eleito em outubro de 2022.

²⁴ É possível ter acesso às versões em espanhol e inglês do Projeto de Lei, no website da “Campanha Global”: <https://www.stopcorporateimpunity.org/brasil-tiene-primer-proyecto-de-ley-para-responsabilizar-empresas-por-violaciones-de-los-derechos-de-las-poblaciones-afectadas/?lang=es>

O novo Ministro dos Direitos Humanos e da Cidadania do Brasil (MDHC), Silvio Almeida, toma posse em 2023, anunciando a criação, pela primeira vez no país, de uma Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas²⁵, que dentre suas atribuições incluiria a defesa da aprovação do PL 572/2022 e o apoio à negociação do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos.

Eu fui convidada a integrar a Coordenação-Geral no segundo semestre de 2023, a fim de contribuir, dentre outras ações, para a elaboração da metodologia para uma “Política Nacional sobre Empresas e Direitos Humanos”; auxiliar no diálogo entre atores sociais para obtenção de um posicionamento da Coordenação sobre os diversos aspectos da temática, além de ajudar na preparação da posição brasileira para a nona sessão de negociação do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, incluindo, e em diálogo direto, a defesa de uma legislação marco aprimorada brasileira, consubstanciada na defesa da aprovação do PL 572/2022.

Assim, além da realização de um Seminário sobre o PL 572/2022, em 03 de outubro de 2023, foi publicado o Decreto nº 11.772, de 9 de novembro de 2023, que “institui o Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas”. No artigo 10 deste Decreto fica revogado o tão criticado Decreto nº 9571/2018. Uma vitória para a sociedade civil brasileira.

A Portaria nº 132, de 12 de março de 2024, por sua vez, “dispõe sobre a metodologia do Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta de Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas”. Dentre as formas principais de participação, estão previstas audiências públicas; oitivas com especialistas e entidades convidadas; eventos autogeridos e consulta pública por meio de plataforma digital de participação social do governo federal. Dentre a listagem de temas sugeridos para as oitivas, temos os “marcos regulatórios nacionais e internacionais sobre Direitos Humanos e Empresas; obrigações do Estado e obrigações das empresas com relação aos Direitos Humanos e Empresas; a perspectiva de organismos e iniciativas internacionais sobre Direitos Humanos e Empresas; mecanismos de prevenção; mecanismos de responsabilização e sanções; monitoramento de cadeias globais de valor e devida diligência; desafios à responsabilização das empresas e o sistema de justiça; a perspectiva de empresas públicas e instituições financeiras públicas e a perspectiva de agências reguladoras e empresas.

Eu participei, ainda, como representante acadêmica da oitiva sobre “obrigações dos Estados e obrigações das empresas com relação aos Direitos Humanos e Empresas”, assim

²⁵ Tendo em vista a relevância da discussão capitaneada por setores da sociedade civil brasileira, em defesa da primazia dos Direitos Humanos, e que o Homa também vinha difundido em razão da sua própria denominação, o Ministro Silvio Almeida escolheu chamar a Coordenação de “Direitos Humanos e Empresas” e não o contrário.

como realizei o registro de um evento autogerido, em parceria com a CUT/Instituto Lavoro; Observatório de Protocolos Autônomos Comunitários sobre a Consulta Prévia e Informada; Justiça Global e UFMT, aprovado pelo MDHC, no qual serão discutidos, no dia 7 de junho, os fundamentos de uma Política Nacional sobre Direitos Humanos e Empresas, baseada no princípio da centralidade do sofrimento da vítima, requisito previsto no Decreto nº11.772/2023.

Um dos aspectos centrais da discussão, e que será melhor abordado no tópico seguinte, é a relação entre a preservação ambiental, crise climática, transição energética e as violações de Direitos Humanos perpetradas por empresas. A relação entre esses elementos fica claro quando o modelo agroexportador reproduzido por grande parte do Sul Global, como o Brasil, e seu modelo produtivo dependente de commodities, e da atividade extrativista, com destaque para a mineração, é um dos principais responsáveis pela degradação ambiental e violações de Direitos Humanos. E para um desafio de tamanha envergadura, obviamente que não existem soluções fáceis. Uma delas seria a mera substituição de matérias primas, ou de matrizes energéticas, mas que acabam mantendo a lógica exploratória ambiental. A seguir serão abordados diagnósticos e posicionamentos já existentes no âmbito da agenda de Direitos Humanos e Empresas.

4. A AGENDA DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS E O DEBATE DA TRANSIÇÃO ENERGÉTICA

No Relatório²⁶ intitulado *extractive sector, just transition and human rights* (Setor Extrativista, Transição Justa e Direitos Humanos), publicado em 11 de julho de 2023, o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas²⁷ apresenta uma análise de como os Estados, as empresas, os investidores e, segundo a linguagem do Grupo, “outras partes interessadas” (que poderiam incluir as vítimas de violações de Direitos Humanos e outros atores sociais) do setor extrativo poderiam elaborar e implementar programas de transição energética que fossem “justos, inclusivos e baseados nos Direitos Humanos”, dentro do marco dos mencionados Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. Segundo o Grupo de Trabalho, desde que o Acordo de Paris foi adotado em 2015, um número crescente de partes interessadas do setor extrativo em todo o mundo anunciou ou está desenvolvendo compromissos e planos para implementar programas de transição energética.

²⁶ Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/a78155-extractive-sector-just-transition-and-human-rights>.

²⁷ Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/a78155-extractive-sector-just-transition-and-human-rights>.

O próprio Grupo de Trabalho, entretanto, reconhece que o fornecimento de minerais essenciais para a transição, envolvidos nesses projetos, podem aumentar ainda mais as violações de Direitos Humanos (que o Grupo denomina de “abusos”) relacionados especialmente ao setor extrativista.

O Grupo de Trabalho entende que o setor extrativista consiste em indivíduos, empresas, instituições financeiras, organizações comerciais e empresas públicas envolvidas na produção, no processamento, na distribuição e na venda de petróleo, gás, minerais sólidos e metais de terras raras, em toda a sua cadeia global de valor. Compreendendo o processamento, a distribuição e a venda de petróleo, gás, minerais sólidos e metais de terras raras, que abrangeria a produção e vendas para o mercado de varejo.

O Relatório lembra que, em resposta à crise climática, diversos segmentos do setor extrativista estariam desenvolvendo planos para atingir emissões líquidas zero de carbono até 2050. Desta forma, já é identificado um certo desinvestimento em combustíveis fósseis, o que tem sido denominado de “Transição de saída”, e, por outro lado, reconhece-se um aumento dos investimentos em projetos de descarbonização, com destaque para energia solar, hidrelétricas, sistemas de armazenamento de bateria, hidrogênio de baixo carbono e infraestrutura de energia diferenciada. No entanto, à medida que as políticas e os projetos de “energia limpa” aumentam, espera-se que a demanda global por minerais também aumente.

O Grupo de Trabalho adverte, ainda, que esse aumento significativo na demanda por minerais tem o potencial de agravar as violações dos Direitos Humanos em todo o mundo, especialmente em países do Sul Global que abrigam grandes reservas desses materiais, e ainda vem enfrentando um cenário de enfraquecimento das legislações de proteção ambiental, quando existentes.

O professor Bruno Milanez (2021) chama atenção para o aumento da busca por minerais, especialmente cobre, lítio, níquel, manganês, cobalto, grafite, minério de fosfato, zinco, metais de terras raras e outros. Milanez (2021: 5) afirma:

“Considerando a crescente demanda global por esse grupo de minerais, neste texto argumenta-se que restringir o debate sobre transição energética a uma simples substituição de fontes energéticas gera o risco de ampliar os atuais conflitos ambientais envolvendo o setor mineral, principalmente em países do Sul Global. Isso se daria não apenas pela ampliação da extração desses materiais, como também pela redução do rigor do monitoramento ambiental das atividades extrativas nesses países. Para exemplificar essa realidade, descrevo a situação dos conflitos envolvendo a extração de minerais críticos no Brasil, as expectativas de expansão desse segmento e as alterações recentes na regulação nacional, que tendem a criar condições de exceção para facilitar a extração desses minerais e reduzir o controle sobre seus impactos sociais e ambientais.”

Neste sentido, em grande medida, a preocupação do professor Bruno Milanez no que tange ao receio de fragilização da regulação nacional ambiental coincide com a

apontada pelo Grupo de Trabalho das Nações Unidas. Tal cenário se agrava no Brasil, onde, segundo recente levantamento divulgado pelo Observatório do Clima²⁸, em 6 de maio de 2024, existem 25 Projetos de Lei e 3 Emendas Constitucionais que tramitam no Congresso Brasileiro e que os ambientalistas estão chamando de “novo pacote da destruição”. Poderia ser citado o PL 364/2019, que flexibiliza o Código Florestal, e cujo texto permite que os campos nativos e outras formas de vegetação nativas possam ser convertidas em área de produção agrícola ou destinadas à pecuária, ou mineração. Ou, ainda, o PL 3334/2023 que viabiliza a redução de reservas legais na Amazônia.

A título de recomendações, o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas sugere diversas medidas, das quais destacamos algumas. Para os Estados: revisar as políticas fiscais atuais relacionadas ao setor extrativista e à transição energética para garantir que o direito ao compartilhamento de benefícios entre as comunidades afetadas seja respeitado; reconhecer e proteger o trabalho dos defensores do meio ambiente e dos Direitos Humanos; revisar e renegociar, com urgência, os contratos extrativistas existentes, as concessões, as práticas de aquisição e os acordos de investimento bilaterais e multilaterais para remover quaisquer restrições regulatórias à transição justa.

No tocante às empresas recomendam, dentre outras medidas: garantir que todos os seus programas de transição energética existentes e futuros sejam compatíveis com as obrigações internacionais de Direitos Humanos, bem como com os Princípios Orientadores; alinhar suas práticas comerciais, políticas, processos, estruturas de governança e decisões com os objetivos do Acordo de Paris; conduzir a devida diligência ambiental e de Direitos Humanos no projeto, financiamento e implementação de programas de transição energética em todas as suas operações, inclusive com uma abordagem sensível ao gênero; evitar a lavagem verde e alegações enganosas sobre programas de transição energética por meio de relatórios claros, confiáveis, transparentes e acessíveis.

O Relatório menciona a necessidade de se garantir a consulta prévia, livre e informada às populações potencialmente atingidas pelos empreendimentos. Consideramos que esse seja um direito dos atingidos e atingidas, e que deve ser exercido, autonomamente, com o auxílio dos Estados, e não das empresas, a fim de se evitar uma possível captura corporativa desses processos.

O *Business and Human Rights Resource Centre*, em seu recente relatório intitulado “*Transitional Minerals Tracker: 2024 Analysis*” atesta que a previsão sobre a demanda por minerais é flutuante, mas continuam extremamente altas. Por exemplo, para atingir zero emissões líquidas até 2050, espera-se que a demanda triplique até 2030 para o cobre e o

28

Disponível em: <https://www.oc.eco.br/novo-pacote-da-destruicao-ameaca-direitos-socioambientais/>

cobalto, mais do que triplique para o zinco, cresça cinco vezes para o manganês e aumente cerca de oito vezes para o lítio e o níquel manganês e aumente em cerca de oito vezes para o lítio e o níquel. A demanda por alumínio (a forma processada de bauxita) deverá dobrar até 2050.

Enquanto isso, segundo o relatório, as informações públicas sobre o escopo das operações globais de mineração e seus impactos sobre os Direitos Humanos permanecem muito escassas e baseiam-se essencialmente nos relatórios das empresas. Uma proporção significativa das reservas globais de minerais de transição estaria localizada, como já apresentado anteriormente, eminentemente no Sul Global e em áreas associadas a um alto risco de violações dos Direitos Humanos. O relatório traz a análise realizada pela Agência Internacional de Energia (AIE) em 2023, o qual mostrou que aproximadamente 40% da atual produção global de cobalto, lítio e cobre provêm de uma mina associada a pelo menos uma denúncia grave de violações de Direitos Humanos, descrita relatório de 2022 (Tracker 2022). E uma informação fundamental e de grande preocupação refere-se à estimativa de que metade das reservas mundiais de minerais de transição estaria localizada perto ou em terras de povos indígenas.

Segundo o *Business and Human Rights Resource Centre*, a divulgação de dados como os constantes do *Transition Mineral Tracker* do ano passado, teria aumentado a pressão sobre os governos do Norte Global para proteger suas cadeias de suprimento de minerais "essenciais". Há a percepção de que o aumento da valorização desses minerais e a sua localização, em uma estrutura de exploração complexa que associa o domínio de grandes empresas transnacionais e cadeias de valor global, tem alertado para a necessidade, em contrapartida, de monitoramento dessas cadeias. Não à toa que o novo paradigma normativo que desponta no horizonte da Agenda de Direitos Humanos e Empresas são as leis de Devida Diligência. Uma constatação de um certo esgotamento necessário do voluntarismo até então hegemônico, mas, no que indicam as análises até então realizadas, permanecem como respostas insuficientes para o desafio da impunidade empresarial com relação às violações de Direitos Humanos, e que encontra um cenário ainda mais sensível na atividade minerária. Podem ser citadas como exemplos dessas modalidades normativas, a Lei Francesa, de 2017, a Alemã, sobre monitoramento de cadeia de suprimentos, que entrou em vigor em janeiro de 2023, e a recente Diretiva Europeia que abarca de forma mais incisiva a necessidade de proteção ambiental, sob o prisma da atividade econômica sustentável.

Entretanto, segundo a análise apresentada pela "Campanha Global" (www.stopcorporateimpunity.org), intitulada, *Neither Due nor Diligent: The European Union's Directive, an insufficient pseudo-regulation*²⁹, publicada em 25 de abril de 2024, a

29

Disponível em: <https://www.stopcorporateimpunity.org/neither-due-nor-diligent-the-european-unions-directive-an-insufficient-pseudo-regulation/>

Diretiva Europeia é apresentada como uma norma vinculante, alegando obrigar as empresas a adotar planos de prevenção nos quais identificam riscos e desenvolvem medidas para evitar que violações de Direitos Humanos e danos ambientais sejam cometidos em suas cadeias de valor. Entretanto, a Diretiva deixa uma grande liberdade para as empresas definirem o conteúdo desses planos, dificultando sua eficácia. Da mesma forma, as próprias empresas (ou os auditores que elas subcontratam) farão, no final, as avaliações periódicas de seus planos de ação. Dessa forma, a Diretiva ecoa, como problematizado anteriormente, o paradigma da autorregulação que tem dominado a agenda regulatória das empresas e dos Direitos Humanos por mais de uma década.

Além disso, as sanções e a responsabilidade civil por violações somente serão aplicadas quando os impactos socioambientais forem comprovados na ausência ou falha dos planos de prevenção. Além disso, se não for possível comprovar que as violações foram causadas por falhas no conteúdo e/ou na implementação desses planos, a empresa não poderá ser responsabilizada pelos danos ocorridos. E quanto ao fato de pessoas físicas (gerentes) ou jurídicas (empresas) poderem ser responsabilizadas criminalmente por violações de Direitos Humanos, a Diretiva simplesmente não faz menção. Isso é agravado pelo problema do ônus da prova, que coloca a responsabilidade de fornecer provas das violações inteiramente sobre as pessoas afetadas e as organizações ou sindicatos que possam trabalhar com elas.

Outra lacuna fundamental da Diretiva, segundo o manifesto da Campanha Global, é que ela não garante a transparência e os direitos de acesso às informações relacionadas aos impactos socioambientais das transnacionais, limitando o acesso a essas informações a auditores privados nomeados e responsáveis pela própria empresa. Isso implica um risco significativo de que essas autoridades dêem o aval para planos de negócios e de prevenção sem consultar as pessoas afetadas ou realizar uma investigação em campo nas jurisdições onde as operações das empresas transnacionais ocorrem. Isso poderia dificultar ainda mais a comprovação de que essas empresas não cumpriram seus planos, garantindo assim a impunidade corporativa por não assegurar o acesso real à justiça.

Assim, há uma certa convergência entre o relatório apresentado pelo *Business and Human Rights Resource Centre* e a posição da "Campanha Global", uma vez que o relatório do Centre vê como uma fragilidade o fato das informações passíveis de apontarem as violações de Direitos Humanos, ou os riscos atinentes às mesmas não fugirem do automonitoramento, ou seja, são produzidas pelas próprias empresas. Além disso, a relação de poder e dependência entre essas mesmas corporações e os Estado onde ocorrem a exploração dos minérios nos coloca em alerta com relação à capacidade de resistência aos imperativos de descumprimento das condicionantes de Direitos Humanos,

ou mesmo ao enfraquecimento dos marcos protetivos ambientais, como aponta o cenário brasileiro descrito atinente ao “novo pacote da destruição”.

O Transnational Institute, em estudo *Energy, Power and Transition*, divulgado em fevereiro de 2024, ao discutirem sobre quem ganha com a “nova onda de investimento verde”, apontam para uma lógica de investimentos, associada a uma dinâmica de redução de riscos que seria a seguinte: embora os custos da energia renovável tenham caído drasticamente, os riscos percebidos impedem que os investidores em países do Sul global financiem a infraestrutura para energia renovável. Para mobilizar os fundos necessários, e para tornar uma economia atraente para investimentos, seria preciso garantir um fluxo estável de retornos. Por sua vez, os instrumentos financeiros existentes buscam fornecer sempre uma rede de segurança para investidores privados com base em um conjunto de medidas, como avaliações de risco, seguro de crédito à exportação, garantias de investimento, pagamentos de prêmios, bancos multilaterais de desenvolvimento (MDBs) como prestadores de última instância, assistência técnica e consultoria política, além de iniciativas regulatórias nacionais para proporcionar um contexto político seguro e previsível para as empresas.

A redução de riscos foi rapidamente adotada como uma estratégia fundamental para enfrentar o desafio de financiar a infraestrutura sustentável. Alguns anos após essa primeira iniciativa política do PNUD, segundo o estudo, essas ideias entraram no Programa GET-FIT, que financia projetos de energia renovável em Uganda e na Zâmbia, por exemplo, apoiando projetos de energia renovável e também alimentando o programa multinacional do Banco Mundial, e o programa RES4Africa da Itália, para citar apenas alguns. O que ocorre, em última instância, é o aprimoramento de um conjunto complexo de produtos e instrumentos financeiros que visam diminuir os riscos empresariais, garantindo sempre o seu retorno. E a avaliação de riscos, em grande medida, ainda se refere ao que possa ser compreendido como um ambiente de insegurança jurídica e financeira para as empresas, sacrificando-se as garantias fundamentais dos cidadãos do território do Sul Global.

Infelizmente, as primeiras análises críticas sobre as alternativas e projetos consideradas de grande vanguarda como parte das iniciativas de transição energética alertam para o fato das mesmas ainda parecerem figurar como formas de *greenwashing*. Ou seja, integram operações de aprimoramento e garantia de ganhos do capitalismo global, o qual ainda permanece fazendo dos territórios do Sul Global os lugares mais propícios e menos protegidos para uma nova onda de violações de Direitos Humanos, mascaradas, agora, por uma roupagem de inovação pseudo ambientalista. Portanto, a Agenda de Direitos Humanos e Empresas, no seu intento de obter a aprovação de novos instrumentos de prevenção e responsabilização de empresas por violações de Direitos Humanos deve enfrentar esse tema em toda a sua complexidade. E como se observou, as

Leis de Devida Diligência, entretanto, não se apresentam como instrumentos à altura de tal desafio.

5. CONCLUSÃO

Apesar de o diagnóstico ser claro e incontestável, os instrumentos normativos fornecidos como modalidades regulatórias no âmbito da Agenda de Direitos Humanos e Empresas para enfrentamento da crise climática e das violações de Direitos Humanos apresentam-se, em grande medida, débeis para o enfrentamento do desafio em curso. Tal ocorreria pelo fato da sua fundamentação ainda ser, majoritariamente, os Princípios Orientadores das Nações Unidas, e a sua lógica adotada, em grande parte, como paradigma global para a regulamentação empresarial com todas as suas lacunas e insuficiências.

Além de consistir em um conjunto de 31 princípios voluntários, identificaram-se fragilidades diagnosticadas desde sua adoção pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, em 2011, como mencionado anteriormente, não sendo suficientes para regular as atividades de grandes empresas que em sua maioria dominam o mercado extrativista de commodities no Sul Global, e também teriam mais chances de desempenhar o controle sobre o setor energético. Por outro lado, as novas Leis de Devida Diligência advêm desses Princípios e não reproduzem adequadamente uma lógica de defesa e garantia dos Direitos Humanos, com destaque para a falta do protagonismo dos atingidos e atingidas; mecanismos de combate à captura corporativa, e alternativas ao automonitoramento empresarial, para citar algumas incompletudes apenas.

Assim, é importante resgatar todo o processo de disputa de uma Agenda nacional de Direitos Humanos e Empresas, própria do Brasil, seu relato histórico em sessão anterior, pois conta com o reconhecimento por parte de organizações da sociedade civil, movimentos sociais, defensores de Direitos Humanos, esferas do poder público, e essencialmente por atingidos e atingidas, a partir dos seus aprendizados nos territórios, em casos de violações de Direitos Humanos. Essa agenda, além de problematizar os rumos do desenvolvimento nacional e da vocação minerária, em face dos desastres sociotécnicos

ocorridos no Brasil, e que continuam acontecendo, como no episódio da Braskem³⁰, ou que permanecem sem reparação adequada, aponta para a contenção da destruição dos marcos regulatórios relativamente avançados, existentes no país.

Segundo, é essencial se aprovar uma legislação que disponha sobre Diretrizes Nacionais de Direitos Humanos e Empresas, como o PL 572/2022, fundamentado na Resolução nº 5 de 12 de março de 2022 do Conselho Nacional de Direitos Humanos (CNDH) e que dialogue com o processo de negociação do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, em curso nas Nações Unidas. Espera-se, igualmente, que a nova Política Nacional sobre Direitos Humanos e Empresas cuja elaboração tem sido liderada pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, guie-se, verdadeiramente, pelo princípio da centralidade do sofrimento da vítima, conforme anunciado em sua metodologia, e expresse, em grande medida, todas essas demandas históricas já existentes na sociedade brasileira, há mais de 10 anos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | REFERENCES | REFERENCIAS

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. 2022. *Projeto cria marco nacional sobre direitos humanos e empresas*. Brasília. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/861969-PROJETO-CRIA-MARCO-NACIONAL-SO-BRE-DIREITOS-HUMANOS-E-EMPRESAS>. Acesso em: 10 nov. 2017.

ALCÂNTARA, P. 2016. *Ser "atingido". Notas sobre as tensões de classificação a partir do desastre da Samarco*. In *Depois da Lama: Mariana e as consequências de um desastre construído*. Letramento.

ALEMANIA. 2022. *La Ley sobre las obligaciones de diligencia debida de las empresas en las cadenas de suministro* (Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten). Alemanha. Disponível em: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl121s2959.pdf#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D__1690239516941. Consultado em: 6 de janeiro. 2024.

ALLENDE, S. Salvador Allende: Naciones Unidas, 1972. In. <http://www.abacq.net/imaginaria/cronolo4.htm>.

³⁰ No dia 15 de maio de 2024, a Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) que investiga a Braskem aprovou o relatório final, com mais de mil páginas, responsabilizando a petroquímica por crime ambiental em curso causado pela mineração pela atividade minerária em Alagoas. O relatório também indicia 14 pessoas e apresenta três projetos de lei (PL), além de solicitar a reorganização da Agência Nacional de Mineração. O relator Rogério Carvalho (PT-SE) pediu o indiciamento da Braskem e de mais 13 pessoas ligadas à empresa, incluindo o vice-presidente executivo Marcelo de Oliveira Cerqueira. Entre os crimes apontados, destaca-se a lavra ambiciosa, que ocorre quando a empresa não observa o planejamento econômico da mina e os parâmetros de segurança na operação. O relatório solicita que a Defesa Civil reestruture o mapa de risco, incluindo a revisão dos acordos de indenização das famílias atingidas, e considere o "risco de ilhamento socioeconômico". Além disso, pede uma recomposição orçamentária da Agência Nacional de Mineração, que há anos enfrenta um processo de sucateamento e carece de pessoal suficiente para fiscalizar grandes empreendimentos minerários.

- ALMANZA, L. A. 2023. *natureza como sujeito de direitos: uma verdadeira solução?*. Agência Jovem de Notícias, 31 jan. 2023. Disponível em: <https://agenciajovem.org/a-natureza-como-sujeito-de-direitos-uma-verdadeira-solucao/>. Acesso em: 25 nov. 2023.
- ARAGÃO, D.M. 2010. *Responsabilidade como legitimação: capital transnacional e governança global na organização das Nações Unidas*. In. https://www.maxwell.vrac.pucRio.br/Busca_etds.php?strSecao=resultado&nrSeq=17468@1 . Rio de Janeiro: PUC-Rio.
- ARAGÃO, D.M, ROLAND, M.C. 2017. *The need for a treaty: expectations on counter-hegemony and the role of civil society*. In. BILCHITZ, D. DEVA, S. Building a treaty on business and human rights. Context and contours. Cambridge: Cambridge University Press.
- BRAGATO, Fernanda Frizzo. 2014. *Para além do discurso eurocêntrico dos direitos humanos: contribuições da descolonialidade*. Novos estudos jurídicos, Itajaí, v. 19, p. 201-230.. Disponível em: <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/nej/article/view/5548>. Acesso em: 10 nov. 2017.
- BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTER. Transitional Minerals Tracker: 2024 Analysis. Disponível em: https://media.business-humanrights.org/media/documents/2024_Transition_Minerals_Tracker_EN.pdf
- CADERNOS DE PESQUISA HOMA. 2018. *Supply chains and the impacts on the discussions on Human Rights and Business*. N.5, Vol. I. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2018/10/Cadernos-de-pesquisa-Homa-Cadeias-de-Valor-EN.pdf>.
- _____. 2018. *National Action Plans on Business and Human Rights in Latin America. Analysis of Colombia, Mexico and Chile*. N.4, Vol. I. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2018/10/Caderno-de-Pesquisa-Homa-Planos-Nacionais-de-A%C3%A7%C3%A3o-EN.pdf>.
- _____. 2018. *Reflexões sobre o Decreto 9571/2018 que estabelece Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos*. Vol. 07. Disponível em: <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2019/01/An%C3%A1lise-do-Decreto-9571-2018.pdf>.
- DEVA, S. 2012. *Corporate human rights violations: A case for extraterritorial regulation*. Handbook of the Philosophical Foundation of Business Ethics. New York
- _____. 2013 *Treating human rights light: a critique of the consensus rhetoric and the language employed by the Guiding Principles*. In. In BILCHITZ, D, DEVA, S. Human rights obligations of business. Cambridge: Cambridge University Press.
- DISMANTLE CORPORATE POWER. *Neither Due nor Diligent: The European Union's Directive, an insufficient pseudo-regulation*, 25 april 2024. Disponível em: <https://www.stopcorporateimpunity.org/neither-due-nor-diligent-the-european-unions-directive-an-insufficient-pseudo-regulation/>.
- GALINDO, C. Quando as empresas são mais poderosas do que os países, 2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/03/economia/1509714366_037336.html.

- GARCIA MUÑOZ, S. Presentación sobre derechos humanos y empresas. Relatoria especial sobre derechos económicos, sociales y culturales de la comisión interamericana de derechos humanos. Sesión extraordinaria. CAJP, Empresas y Derechos Humanos. Febrero de 2018. Disponível em: <http://scm.oas.org/pdfs/2018/CP38733T.pdf>
- GLECKMAN, H. Multistakeholder Governance and Democracy. A Global Challenge. New York: Routledge, 2018.
- HERNÁNDEZ, Guamán Adoración. Debida diligencia en derechos humanos: análisis crítico de los principales marcos normativos estatales. Trabajo y Derecho 87/2022, nº 87, 1 de marzo. 2022. Disponível em: https://www.uv.es/seminaridret/Sessions2023/AGuaman_Analisis_normas_estatales_2022.pdf. Consultado el: 23 dic. 2023.
- HERNÁNDEZ, Guamán Adoración. La debida diligencia en materia de derechos humanos y empresas transnacionales: del derecho francés a un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos. Lex Social: Revista De Derechos Sociales, vol. 8, nº 2, 216–250, 2018. Disponível em: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/3492. Consultado el: 23 dic. 2023.
- HERNÁNDEZ, Guamán Adoración. El editor de la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad: un análisis a la luz de la normativa estatal y la propuesta del Parlamento Europeo. Trabajo y Derecho 88/2022, nº 88, abril de 2022. Disponível em: https://www.uv.es/seminaridret/Sessions2023/AGuaman_Borrador_Directiva_Diligencia.pdf. Consultado el: 23 dic. 2023.
- HOMA-Centro de Direitos Humanos e Empresas. Coord: Manoela Carneiro Roland. Direitos Humanos e Empresas. O estado da arte do direito brasileiro. Março de 2017. Disponível em: <https://homadhe.com/wp-content/uploads/2016/10/O-ESTADO-DA-ARTE-FINAL-VERSION1.pdf>
- MILANEZ, B.. Mineração e impactos socioambientais: as dores de um país mega-minerador. In J. S. Weiss (Ed.), Movimentos socioambientais: lutas, conquistas, avanços, retrocessos, esperanças (pp. 383-417). Formosa. GO: Editora Xapuri Socioambiental, 2019.
- _____. A fumaça dos minérios: experiências internacionais de mineração em Terras Indígenas. Versos - Textos para Discussão PoEMAS, 4(1), 1-58, 2020.
- _____. Crise climática, extração de minerais críticos e seus efeitos para o Brasil. Cadernos Diálogo dos Povos. Outubro de 2021. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/614374-transicao-energetica-exigira-extracao-de-mais-minerais-segundo-relatorio-da-universidade-federal-de-juiz-de-fora>.
- MILANEZ, B., e Wanderley, L. J. . O número de barragens sem estabilidade dobrou, “e daí?": uma avaliação da (não-)fiscalização e da nova Lei de (in)Segurança de Barragens. Versos - Textos para Discussão PoEMAS, 4(4), 1-14, 2020.
- MINING WATCH CANADA (2020). Turning down the heat: can we mine our way out of the climate crisis? Ottawa: MiningWatch Canada.
- NOLAN, J. Human Rights and Global Corporate Supply Chains: Is Effective Supply Chain Accountability Possible? In. BILCHITZ, D. DEVA, S. Building a treaty on business and human rights. context and contours. Cambridge: Cambridge University Press, 2017

- OBSERVATÓRIO DO CLIMA. Novo pacote da destruição ameaça direitos socioambientais. 06.05.2024:
<https://www.oc.eco.br/novo-pacote-da-destruicao-ameaca-direitos-socioambientais/>.
- OEIGWG Draft Elements for a Legally Binding Instrument on Transnational corporations and Other Business Enterprises with Respect to Human Rights. Disponível em:
 <http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/LegallyBindingInstrumentTNCs_OBEs.pdf>.
- OEIGWG Draft. Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the activities of transnational corporations and other business enterprises. Disponível em:
 <<https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/DraftLBI.pdf>>.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT - OECD. Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct. 2018. Disponível em:
<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2023.
- OXFAM BRASIL. Derecho de Diligencia Debida en la Unión Europea: ¿dónde estamos y hacia dónde vamos? Disponível em:
<https://www.circularise.com/blogs/german-supply-chain-act-lksg-due-diligence-obligations-explained>. Consultado em: 10 de enero. 2024.
- RES A/HRC/RES/26/9 «Elaboração de um instrumento internacional juridicamente vinculante sobre empresas transnacionais e outras empresas com respeito aos Direitos Humanos»: adotada com votação no Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas (CDH), em 26 de junho de 2014. Disponível em:
<https://documents-ddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/082/55/PDF/G1408255.pdf?OpenElement>
- ROCHA, L. R. L. A sala de emergência ambiental: a proteção dos direitos da natureza na América Latina. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 10, n. 3, p. 166-180, dez. 2020. Disponível em: <file:///C:/Users/asena/Downloads/7107-29469-1-PB.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2023.
- ROLAND, M. C. O Princípio da Centralidade do Sofrimento da Vítima: Abrangência e Aplicação pelo Judiciário Brasileiro em Casos de Violações de Direitos Humanos. 2016. Disponível em:
http://www.proealc.etc.br/VI_SEMINARIO/assets/pdfs/gtii/Manoela%20Carneiro%20Roland%20et%20al%20GT02.pdf.
- ROLAND, MC. MASO, T.F, MANSOLDO, F. F, SILVA, F.A.G, DE CASTRO, J.L.L.M, DUQUE, J.M.A. DA COSTA. N.S. A participação das pessoas atingidas em processos de reparação de violação de Direitos Humanos por empresas. In. *Homa Publica. Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas*. Vol V. Nº 02, jul-Dic, 2021.
- RUGGIE, John. *Empresas e direitos humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar*. São Paulo: Conectas, 2011. Disponível em:
<https://www.conectas.org/publicacao/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu/>. Acesso em: 10 nov. 2023.
- SENADO FEDERAL. CPI da Braskem. Relatório Final. Brasília. 15 de maio de 2024. Disponível em:

<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento/download/1fb926d9-4121-402a-af27-05b1126fa432#page125>.

TRANSNATIONAL INSTITUTE. State, Power and Transition. State of Power 2024. 8 february 2024. Disponível em:
<https://www.tni.org/en/publication/energy-power-and-transition>.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS. A/78/155. Extractive sector, just transition and human rights. 11 july, 2013:
<https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/a78155-extractive-sector-just-transition-and-human-rights>.

WEISSBRODT, D. KRUGER, M. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other business Enterprises with Regard to Human Rights. American Journal of International Law. V.97, 2003.

ZHOURI, A., & OLIVEIRA, R. O desastre do Rio Doce: entre as políticas de reparação e a gestão das afetações. Mineração: violências e resistências: um campo aberto à produção de conhecimento no Brasil., 1, 28–64. Marabá, PA: Editorial iGuana; ABA.2018.

ZUBIZARRETA, J.H. El tratado internacional de los pueblos para el control de las empresas transnacionales. Una análisis desde la sociología jurídica. Madrid: Paz con Dignidad y OMAL, 2017.

ZUBIZARRETA, J. H; RAMIRO, P. Against the 'Lex Mercatoria': proposals and alternatives for controlling transnational corporations. Madrid: OMAL, 2016

Manoela Carneiro Roland

Pós doutora em Direito Internacional pela UERJ, Professora na Universidade Federal de Juiz de Fora

<http://lattes.cnpq.br/9201858582291121>

E-mail manoelaroland@gmail.com

Instagram & Twitter | @HomaPublicaDHE

periodicos.ufjf.br/index.php/homa/