

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**A NECESSIDADE DE UMA NOVA PERSPECTIVA SOBRE A RELAÇÃO ENTRE
EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DENTRO DO SISTEMA
INTERAMERICANO**

JULIA MARIA PAIVA FEITOSA AZEVEDO CUNHA

**Rio de Janeiro
2022**

JULIA MARIA PAIVA FEITOSA AZEVEDO CUNHA

**A NECESSIDADE DE UMA NOVA PERSPECTIVA SOBRE A RELAÇÃO ENTRE
EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DENTRO DO SISTEMA
INTERAMERICANO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Carolina Cyrillo e coorientação do Professor Siddharta Legale.

Rio de Janeiro

2022

JULIA MARIA PAIVA FEITOSA AZEVEDO CUNHA

**A NECESSIDADE DE UMA NOVA PERSPECTIVA SOBRE A RELAÇÃO ENTRE
EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DENTRO DO SISTEMA INTERAMERICANO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Carolina Cyrillo e coorientação do Professor Siddharta Legale.

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador

Co-orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2022

AGRADECIMENTOS

Meus mais sinceros “Muito obrigada!”, à minha mãe, Maria Aparecida (Cidoca para os mais chegados), que sempre me proporcionou as melhores memórias, mesmo que nos momentos de adversidade, e nunca poupou esforços e nem amor para a família que construiu;

À minha irmã, Maria Elisa (minha eterna Didia), que sempre me apoiou em todas as minhas ideias, mesmo aquelas que não concorda muito, e sempre torce mais pelo meu sucesso que eu mesma. Vocês duas me dão forças nessa caminhada movimentada que é a vida, não consigo mensurar o quanto sou grata pela família que tenho e por todo amor que nos envolve. Vocês serão, para sempre, o meu lar;

Ao João Victor, meu grande amor, por cada abraço apertado, por todas as palavras de incentivo e por ser o maior sinônimo de companheirismo. Sou muito feliz de ver o quanto crescemos juntos ao longo dos anos;

Ao “Tardeginha”, amigos que antes dividíamos preocupações com o vestibular e agora torcemos para estarmos todos formados em breve e aproveitando ainda mais a vida. Obrigada por toda a torcida e cumplicidade;

As amigas que fiz na Nacional de Direito, com quem tive o prazer de dividir a correria do dia a dia, mas também às quadras durante os campeonatos esportivos;

Ao meu time do Salta, Lolo, Linha, Luba e Sté, que se tornaram minhas amigas pessoais e com quem aprendo a ser uma profissional melhor, tendo a comprovação diária de que é possível trabalhar com pessoas que torcem e comemoram as vitórias profissionais com você;

Ao meu professor, Siddharta Legale, pelos ensinamentos, paciência durante o processo e aprendizado constante sobre a importância de procurarmos debater cada vez mais acerca dos Direitos Humanos, aguçando nosso senso crítico.

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo o estudo da relação entre as Empresas e Direitos Humanos, sob a ótica do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, e as possíveis mudanças interpretativas como resultado do desenvolvimento da sociedade. No primeiro capítulo, faz-se uma breve introdução de conceitos relacionados à relativização da soberania absoluta dos Estados e a visibilidade dos Direitos Humanos no âmbito do Direito Internacional. Realiza-se, ainda, a apresentação de competências dos órgãos do Sistema Interamericano de Direitos Humanos. No segundo capítulo, são apontados conceitos relacionados às empresas e é apresentado o inegável histórico destas, como violadoras desses direitos. Também nesse capítulo, é analisado o tratamento dado pelo Sistema Interamericano às empresas, com foco no Relatório "Empresas e Direitos Humanos: Estándares Interamericanos". No terceiro capítulo é comentado o avanço na responsabilização das empresas, por normas internacionais e por ações voltadas para a diversidade, inclusão e verificação interna de possíveis violações instituídas pelas pessoas jurídicas. No último capítulo, a partir da análise acerca dos deveres das empresas, são analisados, também, os possíveis direitos dessas, a partir da Opinião Consultiva nº 22/2016 e os casos *Ivchner Bronstein vs. Peru* (2001); e *Radio Caracas Televisión vs. Venezuela* (2015).

Palavras-Chaves: Sistema Interamericano de Direitos Humanos; Direitos Humanos, Empresas; Relatório Empresa e Direitos Humanos: Estándares Interamericanos; Relatoria Especial sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais; Convenção Americana de Direitos Humanos

ABSTRACT

This monograph aims to study the relationship between Business and Human Rights, from the perspective of the Inter-American System of Human Rights, and the possible interpretative changes as a result of the development of society. In the first chapter, there is a brief introduction of concepts related to the relativization of the absolute sovereignty of States and the visibility of Human Rights in the scope of International Law. There is also a presentation of the competences of the organs of the Inter-American System of Human Rights. In the second chapter, concepts related to companies are pointed out and their undeniable history is presented as violators of these rights. Also in this chapter, the treatment given by the Inter-American System to companies is analyzed, focusing on the Report "Businesses and Human Rights: Inter-American Standards". The third chapter comments on the progress made in making companies accountable for international standards and for actions aimed at diversity, inclusion and internal verification of possible violations instituted by legal entities. In the last chapter, based on the analysis of the duties of companies, their possible rights are also analyzed, based on Advisory Opinion No. 22/2016 and the cases *Ivchner Bronstein v. Peru* (2001); and *Radio Caracas Television vs. Venezuela* (2015).

Keywords: Inter-American System of Human Rights; Human Rights; Business; Business and Human Rights Report: Inter-American Standards; Special Rapporteur on Economic, Social, Cultural and Environmental Rights; American Convention on Human Rights.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1. HISTÓRICO E CONCEITOS ESSENCIAIS.....	12
1.1. A relativização da Soberania e a visibilidade dos Direitos Humanos	12
1.2 O Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH).....	13
1.3. A Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH).....	16
1.4. A Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH)	19
2. O SISTEMA INTERAMERICANO E AS EMPRESAS	22
2.1. As Transnacionais.....	22
2.2. O histórico de violações e impunidade	24
2.3. O tratamento dado pelo SIDH às empresas: Relatório da REDESCA	32
3. MUDANÇA NO CENÁRIO CORPORATIVO: PREOCUPAÇÃO SOCIOECONÔMICA	44
3.1. Adoção de Programas de Compliance	44
3.2. Selo Pró-Ética.....	50
3.3. Outras medidas de inclusão e diversidade relevantes.....	52
4. A TITULARIDADE DOS DIREITOS HUMANOS DAS PESSOAS JURÍDICAS....	55
4.1. Opinião Consultiva nº 22/2016.....	55
4.2. Caso 1: Peru x Ivcher Bronstein	60
4.3. Caso 2: Granier e RCTV X Venezuela	64
CONCLUSÃO.....	67
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da humanidade, em que foram surgindo as sociedades, até os tempos atuais, é visível a relação direta entre os avanços tecnológicos, as questões sociais e as mudanças legais como um todo. Diante dessa mudança constante, observamos uma sociedade conhecida como “Global”, pela facilidade de comunicação, independente das distâncias físicas e o acesso a informação que se torna cada vez mais rápido, quebrando enormes barreiras.

Por conseguinte, para acompanhar uma sociedade que navega os quatro cantos na palma da mão, as normas legais também precisam acompanhar essa navegação, e se comunicar em todos esses “cantos”, por meio de normas que sejam observados pelo maior número possível de países e instituindo órgãos que tenham um raio de abrangência maior. Além disso, ao tratar de algumas premissas existentes, é necessário que estas sejam flexibilizadas e, até mesmo, revistas, em prol de se manterem de acordo com a realidade da sociedade.

Em relação a necessidade de normas mais abrangentes, será abordada a importância do Direito Internacional, aplicado por meio de Sistemas e órgãos Internacionais com focos específicos. E, ainda falando sobre importância, especificamente para fins de desenvolvimento do presente material, trataremos sobre os Direitos Humanos. Estes, como reforçado por Andressa Soares¹ e já descrito por Herrera Flores, em 2007, serão observados como o conjunto das lutas dos grupos oprimidos e marginalizados de reivindicação pelo acesso a bens materiais e imateriais para garantir uma vida digna, estando estes previstos, ou não, em um sistema de garantias.

Além disso, ao tratar de concepção contemporânea de Direitos Humanos, Flávia PIOVESAN indica que são uma “unidade indivisível, interdependente e interrelacionada, na qual os valores da igualdade e liberdade se conjugam e se completam”², definição que será, também, utilizada como base.

¹ PIOVESAN, Flávia. Prefácio. *In*: SOARES, Andressa. **Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p. 31.

² PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos: desafios da ordem internacional contemporânea. **Caderno de Direito Constitucional**, EMAGIS, IV Fórum Mundial de Juízes, Porto Alegre, 2005, p. 13.

Sobre a relevância de flexibilização e/ou revisão de premissas, conforme citado nesta introdução, uma das que será tratada no presente trabalho refere-se ao Dever dos Estados de Proteção dos Direitos Humanos.³ Essa obrigatoriedade segue sendo fundamental, porém, é importante que se analise, também, o quanto essa responsabilização, para ser eficaz, precisa ser estendida às empresas. Isso se deve ao fato de que, em virtude da sociedade “Global” citada, as empresas se tornaram grandes atores na economia mundial, tendo influência direta na sociedade.

O reflexo dessa influência pode ser verificado na lista publicada pela Global Justice Now, em 2018, demonstrando que, das 100 maiores economias mundiais, 69 são empresas, incluindo companhias como Walmart, Toyota e Shell. Esse número se torna ainda mais expressivo quando, na mesma lista, verificasse que, das 200 primeiras economias no ranking, 157 são empresas.⁴

Nesse sentido, durante palestra realizada em 2018 e organizada pelo Instituto dos Advogados do Paraná, Flávia Piovesan falou sobre empresas e Direitos Humanos, trazendo um questionamento sobre qual seria o alcance das responsabilidades das empresas, em matéria destes direitos. Também no evento, Piovesan fala sobre os Estados poderem promover direitos, mas também violá-los, assim como empresas e, por fim, ressalta o quanto tem sido recorrente a fala sobre “novos paradigmas” quando o assunto em voga é abordado.⁵

Dessa forma, o presente trabalho pretende analisar, na atual conjuntura da Corte Interamericana de Direitos Humanos, a relação das empresas nesse sistema, o inegável histórico de violações destas, suas responsabilidades e deveres. Também, pretende-se analisar as possibilidades envolvendo os direitos dessas empresas, em matéria de Direitos Humanos.

Nessa linha, busca-se apontar uma alternativa a forma “dicotômica” de interpretação do papel dessas empresas no cenário internacional de defesa dos direitos humanos, por meio

³ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Guiding Principles on Business and Human Rights**, p.8. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf. Acesso em 25 nov. 2022.

⁴ GLOBAL JUSTICE NOW. 69 of the richest 100 entities on the planet are corporations, not governments, figures show. **Global Justice Now**, 17 out 2018. Disponível em: <https://www.globaljustice.org.uk/news/69-richest-100-entities-planet-are-corporations-not-governments-figures-show/>. Acesso em: 25 nov 2022.

⁵ PIOVESAN, Flávia. **Advocacia, Empresas e Direitos Humanos**, 21 de novembro de 2018. Palestra disponibilizada na plataforma Youtube, acesso em: <https://youtu.be/IO6AY0D1bzo>.

da interpretação de documentos internacionais e oficiais já publicados, jurisprudências existentes e dados adicionais, como o novo cenário empresarial que vem se desenvolvendo de forma mais consciente, havendo uma propositura de opções benéficas, não só para as tais empresas, mas, também, para as pessoas (*lato sensu*) que tenham seus direitos violados e busquem uma resolução por meio de decisão da Corte.

Sobre essa postura “positiva” que vem sendo adotada no mundo corporativo, e que será melhor apresentada no decorrer do texto, percebe-se um interesse maior em questões como saúde (física e mental) e meio ambiente. Desse modo, será observado como as empresas vêm entendendo, por meio de diversas pesquisas, o quão lucrativa a diversidade e preocupação com Direitos Humanos pode ser, não só economicamente, também para fins reputacionais e políticos.

Em relação a estrutura do trabalho desenvolvido, na primeira parte, será apresentado o histórico acerca do tema, a relativização do conceito de Soberania, essencial para a eficácia dos órgãos internacionais de proteção dos Direitos Humanos, os conceitos e atribuições dos órgãos internacionais que serão tratados direta ou indiretamente no presente trabalho.

Na segunda seção, será apresentado, também, o conceito de transnacionais e serão realizadas análises imprescindíveis ao entendimento dos seguintes assuntos abordados. Primeiramente, será analisada a relação existente entre as empresas e normas internacionais já publicadas. Essa análise permite ter um panorama geral sobre o histórico de “Impunidade” das pessoas jurídicas frente a não responsabilização por violações de Direitos Humanos que estas realizaram, sob um véu de obrigação de proteção exclusiva desses direitos sendo dos Estados. Ainda, será analisada a relação entre o Sistema Interamericano de Direitos Humanos e empresas, mais precisamente os avanços trazidos com a publicação do Relatório da REDESCA.

No terceiro capítulo, será abordado o atual cenário de maior conscientização das empresas acerca de temas que envolvem Direitos Humanos, com a adoção de procedimentos cada vez mais populares, como Programas de Integridade e ações para promoção da diversidade no meio corporativo.

Na quarta parte, será apresentada e analisada criticamente, a atual posição da Corte sobre o tema, em específico a Opinião Consultiva 22, que trata sobre a titularidade dos Direitos Humanos das pessoas jurídicas no sistema interamericano e a análise de casos relevantes para a discussão do presente trabalho. Ainda, serão apresentadas as dificuldades que podem ser enfrentadas por pessoas físicas para “levarem até o final” suas causas, quando tratando de julgamento do caso pela Corte Interamericana e, por fim, uma nova perspectiva que deve ser analisada, como meio de beneficiar as partes envolvidas e mais vulneráveis nestes processos.

O presente trabalho justifica-se, tendo em vista a necessidade do estudo acerca das potenciais e benéficas modificações em uma interpretação tão relevante quanto à titularidade dos Direitos Humanos das pessoas jurídicas, bem como o fato de ser benéfico não só para as empresas, mas, também, e principalmente, para as pessoas físicas uma vez que a relação entre ambas, na sociedade atual, se apresenta de forma cada vez mais uníssona. Sob esse prisma, Flávia Piovesan ressalta, como fundamental para se discutir a normatividade sobre o tema, adotar como “norte e bússola inspiradora”, o valor da Dignidade Humana, de modo que a presente análise será baseada neste “instrumento norteador”.⁶

⁶ PIOVESAN, Flávia. **Advocacia, Empresas e Direitos Humanos**, 21 de novembro de 2018. Palestra disponibilizada na plataforma Youtube, acesso em: <https://youtu.be/IO6AY0D1bzo>.

1. HISTÓRICO E CONCEITOS ESSENCIAIS

1.1. A RELATIVIZAÇÃO DA SOBERANIA E A VISIBILIDADE DOS DIREITOS HUMANOS

Quando aprendido o conceito de Estado, são apresentados os seus elementos constituintes. Dentre esses elementos, tratamos da Soberania, que é apresentada como um elemento essencial, sendo una, indivisível, inalienável e imprescritível.⁷ No entanto, sendo este elemento de extrema relevância, a humanidade segue em constante modificação em prol da modernização e desenvolvimento, assim, é necessário que os conceitos aprendidos também acompanhem esses avanços políticos, econômicos e sociais.

Nesse contexto, Patrícia Henriques Ribeiro, versa sobre a mutabilidade do Estado, indicando que são inúmeras as limitações do conceito tradicional de Soberania, uma vez que existe a necessidade de adequação dos Estados para que haja uma convivência e coordenação de seus interesses, sob a regência das normas de direito internacional.⁸ Há, portanto, uma relativização da independência dos Estados sob a ótica internacional. Dessa maneira, Manoela Roland e Paola Angelucci afirmam, de forma categórica que:

“O caráter transfronteiriço da atuação empresarial (bem como dos danos por ela causados) demanda uma elaboração da normativa internacional que ultrapasse os limites da soberania, limites estes que já foram, há tempos, ultrapassados na prática. Reiterar uma classificação de sujeitos de direitos e deveres que inclua apenas o sentido tradicional é negar uma realidade que já se estabeleceu a despeito de formalismos. Impedir a responsabilização das TNC's com base em argumentos teóricos calcados na soberania dos Estados e em seus limites de jurisdição trata-se não só de negar a característica de transnacionalidade presente nas relações atuais, mas também de negar o acesso à justiça e à reparação das populações afetadas. É preciso, portanto, ultrapassar a visão do Direito Internacional Clássico, marcado pelo seu voluntarismo e pela perspectiva Estadocêntrica.”⁹

Além do mais, Flávia Piovesan afirma que há uma concepção contemporânea desse conceito e aponta duas consequências, sendo elas:

“1ª) a revisão da noção tradicional de soberania absoluta do Estado, que passa a **sofrer um processo de relativização, na medida em que são admitidas intervenções no**

⁷ DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado**. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 81.

⁸ RIBEIRO, Patrícia Henriques. **As relações entre o direito internacional e o direito interno**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001, p. 37.

⁹ ROLAND, M.; ANGELUCCI, P. O Processo De Elaboração Do Tratado De Direitos Humanos E Empresas: Uma Oportunidade De Superação Da Perspectiva Estadocêntrica Adotada Pelo Direito Internacional Público. **Homa Publica - Revista Internacional De Derechos Humanos Y Empresas**, versão online, p. 10. Disponível em: <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2017/03/O-PROCESSO-DE-ELABORA%C3%87%C3%83O-DO-TRATADO-DE-DIREITOS-HUMANOS-E-EMPRESAS-1.pdf>.

plano nacional em prol da proteção dos direitos humanos - isto é, transita-se de uma concepção “hobbesiana” de soberania, centrada no Estado, para uma concepção “kantiana” de soberania, centrada na cidadania universal; e 2^a) a cristalização da ideia de que **o indivíduo deve ter direitos protegidos na esfera internacional**, na condição de sujeito de direitos.”¹⁰ (grifo próprio).

Esse cenário de indispensável relativização se evidencia com o fim da Segunda Guerra Mundial e as diversas barbaridades que marcaram a sociedade global. Tendo como consequência uma grande abertura para mudanças estruturais significativas, como o aumento do número de Estados e o forte conflito de interesses entre os países em desenvolvimento e aqueles denominados como “Primeiro Mundo”, antes fortes colonizadores.

À vista desse processo de ruptura com os ideais clássicos de Direito Internacional, abriu-se margem para intervenções de órgãos internacionais em prol da defesa de Direitos inerentes à dignidade humana. Sob esta ótica, Flávia PIOVESAN contextualiza:

“Neste cenário, fortalece-se a ideia de que a proteção dos direitos humanos não deve se reduzir ao domínio reservado do Estado, isto é, não deve se restringir à competência nacional exclusiva ou à jurisdição doméstica exclusiva, porque revela tema de legítimo interesse internacional.”¹¹

Como resultado dessa nova movimentação a nível mundial, percebe-se um distanciamento do papel único de cada Estado como “fiscalizador” de violações de direitos e maior destaque para autoridades internacionais.

Vale ressaltar que, mesmo com a relativização da soberania para fins de direito internacional, esta mantém-se preservada internamente e, ainda, em diversos países, como no Brasil, admite-se, uma submissão do Estado ao Direito Internacional dos Direitos Humanos prevista na Constituição.

1.2 O SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS (SIDH)

O SIDH é um dos sistemas regionais de proteção dos Direitos Humanos ao redor do mundo, que atua no âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA). Para que seja possível alcançar um panorama mais completo das atribuições e grandes avanços trazidos pelos órgãos constituintes deste sistema, faz-se necessário acompanhar, também, como o cenário foi

¹⁰ PIOVESAN, Flávia. A constituição de 1988 e os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos. **Revista da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo**. São Paulo, f. 47/48, jan./dez, 1997.

¹¹ PIOVESAN, Flávia. A constituição de 1988 e os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos. **Revista da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo**. São Paulo, f. 47/48, jan./dez, 1997.

moldado, em uma perspectiva das normas internacionais que versam sobre os Direitos Humanos.

Desse modo, o discurso de defesa dos Direitos Humanos apresenta-se formalmente, pela primeira vez no cenário internacional, com a aprovação, em 1948, da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem¹², que prevê direitos econômicos, sociais e culturais. Essa declaração representa um marco significativo na luta pelo processo de humanização da humanidade.¹³

Sobre a Declaração Americana, inicialmente, não havia sido originada com caráter vinculante. Porém, atualmente, há um entendimento consolidado, na jurisprudência do Sistema Interamericano, de vinculação de 35 países pertencentes à Organização dos Estados Americanos (OEA), ao documento. Conforme pontua Andressa Soares, vale ressaltar que este entendimento foi reforçado recentemente durante a Audiência Pública da Opinião Consultiva 26/19, que teve como tema a ser abordado as obrigações de um Estado ao denunciar à CADH.¹⁴

A partir da aprovação deste primeiro documento internacional e de caráter geral sobre o tema, ainda em 1948, formou-se o Sistema Interamericano de Direitos Humanos, no mesmo ano em que se adotou a Carta da Organização dos Estados Americanos¹⁵. Tal carta nasceu com o objetivo de proporcionar paz e segurança, cooperação, promoção da democracia, dos Direitos Humanos, erradicação da pobreza e limitação de armamentos para dedicação de recursos ao desenvolvimento socioeconômico.

Em 1959, durante a Quinta Reunião de Consulta de Ministros de Relações Exteriores dos países membros da OEA, aprovou-se uma resolução que tinha como intuito a criação da Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), sendo este um expressivo avanço na proteção dos Direitos Humanos na América.

¹² ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, **Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem**, 1948. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao_americana.htm. Acesso em 20 maio. 2022.

¹³ FLORES, Joaquín Herrera. **A (re)invenção dos direitos humanos**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009, p. 36.

¹⁴ PIOVESAN, Flávia. Prefácio. *In*: SOARES, Andressa. **Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p. 68.

¹⁵ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, **Carta da Organização dos Estados Americanos**, 1948. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao_americana.htm . Acesso em 20 maio 2022.

Logo após, em 1967, com o Protocolo de Buenos Aires¹⁶, que entrou em vigor em 1970, houve a primeira reforma da Carta da OEA, em que a Comissão se tornou autônoma e um dos principais órgãos da Organização. Passou a possuir, conforme apresenta Flávia Piovesan, competência conciliadora, assessora, crítica legitimadora, promotora e protetora.¹⁷

Posteriormente, em 1969, foi aprovada a Convenção Americana de Direitos Humanos¹⁸, também intitulada como Pacto San José da Costa Rica, instrumento de vinculação das partes signatárias e criadora da Corte Interamericana de Direitos Humanos,¹⁹ outra relevante ferramenta de controle e reconhecimento das violações aos direitos em pauta.

Nesse sentido, a Convenção aprovada apresenta em seu primeiro capítulo os principais deveres e obrigações dos Estados signatários. São eles:

Artigo 1. Obrigação de respeitar os direitos. 1. Os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social. 2. Para os efeitos desta Convenção, pessoa é todo ser humano.

Artigo 2. Dever de adotar disposições de direito interno. Se o exercício dos direitos e liberdades mencionados no artigo 1 ainda não estiver garantido por disposições legislativas ou de outra natureza, os Estados Partes comprometem-se a adotar, de acordo com as suas normas constitucionais e com as disposições desta Convenção, as medidas legislativas ou de outra natureza que forem necessárias para tornar efetivos tais direitos e liberdades.²⁰

¹⁶ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, **Protocolo de reforma da Carta da Organização dos Estados Americanos**, 1967. Disponível em: <http://www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/b-31.htm>. Acesso em 20 de maio de 2022.

¹⁷ PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2019, p. 158.

¹⁸ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, **Convenção Americana de Direitos Humanos (“Pacto de San José de Costa Rica”)**, 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugue/c.convencao_americana.htm. Acesso em 20 de maio de 2022.

¹⁹ Nessa relação intrínseca, Carolina Cyrillo, Siddharta Legal e Edgar Fuentes-Contreras, no artigo “O Estado de Direito Interamericano no Constitucionalismo Sul-americano”, página 88 do livro “Temas de Direitos Humanos: Estudos Sobre o Sistema Interamericano de Direitos Humanos”, 2ª Edição, NIDH - UFRJ, 2022, afirmam que a jurisprudência da Corte IDH concebe a CADH como “material de controle, *corpus iuris* interamericano, bloco de convencionalidade, constituição supranacional de direitos humanos, *ius constitutionale commune*, uma constituição interamericana ou simplesmente um instrumento vivo, dinâmico e evolutivo que é um parâmetro de validade da legislação e da ação do Estado.”. Ver: CYRILLO, Carolina; LEGALE, Siddharta; FUENTES-CONTRERAS, Edgar. O Estado de Direito Interamericano no Constitucionalismo Sul-Americano. *In*: LEGALE, Siddharta. **Temas de Direitos Humanos: Estudos Sobre o Sistema Interamericano de Direitos Humanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: NIDH, 2022, p. 88.

²⁰ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, **Convenção Americana de Direitos Humanos (“Pacto de San José de Costa Rica”)**, 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugue/c.convencao_americana.htm. Acesso em 20 jun. 2022.

Seguindo a linha cronológica, em 1988, foi concluído o protocolo adicional à Convenção Americana, intitulado de Protocolo de San Salvador²¹, documento que se refere aos direitos sociais, econômicos e culturais. Direitos, estes, igualmente importantes, indivisíveis e interdependentes, conforme estabelecido pela Resolução nº 32/130 da Assembléia Geral das Nações Unidas e explicado por PIOVESAN (1997, p.92), da seguinte forma:

“Vale dizer, sem a efetividade dos direitos econômicos, sociais e culturais, os direitos civis e políticos se reduzem a meras categorias formais, enquanto que, sem a realização dos direitos civis e políticos, ou seja, sem a efetividade da liberdade entendida em seu mais amplo sentido, os direitos econômicos e sociais carecem de verdadeira significação. Não há mais como cogitar da liberdade divorciada da justiça social, como também infrutífero pensar na justiça social divorciada da liberdade. Em suma, todos os direitos humanos constituem um complexo integral, único e indivisível, em que os diferentes direitos estão necessariamente inter-relacionados e interdependentes entre si.”

Em relação ao Brasil, o país ratificou a Convenção Americana em 1992 e, após 6 anos, em 1998, aceitou a competência contenciosa da Corte Interamericana de DH's.

Em resumo, tratando da estrutura dos órgãos internacionais que atuam no continente americano, a CIDH foi criada a partir da Carta da OEA e a Corte IDH foi formada pela Convenção Americana. Em conjunto, são os órgãos componentes do Sistema Interamericano de Direitos Humanos. Além do mais, mesmo que descrito por André Carvalho Ramos²² como pertencente a um sistema distinto, a OEA é interligada e codependente dos órgãos citados, uma vez que estes são financiados por meio da Organização.

1.3. A COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CIDH)

Tratando da CIDH, conforme estabelecido em seu Estatuto, artigo 1º, é o órgão responsável pela promoção e proteção dos Direitos Humanos na América, tendo sido estabelecido como principal órgão da OEA e consultivo sobre esta matéria para a Organização. A Comissão tem sua sede estabelecida em Washington, D.C., Estados Unidos e é integrada por sete membros que atuam de forma pessoal, tendo autonomia funcional.

²¹ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, **Protocolo adicional à Convenção Americana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (“Pacto de San José de Costa Rica”)**, 1988. Disponível em: http://www.cidh.org/basicos/portugues/e.protocolo_de_san_salvador.htm. Acesso em 20/05/2022.

²² CARVALHO RAMOS, André de. **Processo internacional de direitos humanos**. São Paulo: Saraiva Jur, p.218.

A sua atuação é baseada em três grandes pilares, quais sejam: o Sistema de Petição Individual, o monitoramento da situação dos Direitos Humanos nos Estados Membros e a atenção a linhas temáticas prioritárias.

Sobre o Sistema de Petição Individual, este é a atenção dada pela CIDH a casos individuais que envolvem denúncias de violações, por um Estado Parte, de direitos previstos na Declaração Americana, na Convenção Americana, protocolos adicionais e demais documentos internacionais sobre Direitos Humanos.

Os casos são conhecidos pela Comissão por meio de denúncias apresentadas por qualquer pessoa, grupo de pessoas, ou entidade não governamental legalmente reconhecida em um ou mais Estados membros da Organização.²³ Além disso, para que a denúncia possa ser aceita, é necessário que já “tenham sido interpostos e esgotados os recursos da jurisdição interna, de acordo com os princípios do Direito Internacional geralmente reconhecidos”²⁴, ainda que haja exceções.²⁵

Nessa linha, Siddharta Legale e Eduardo Val ponderam que:

“A pressuposição subjacente é que a resolução dos conflitos em regra pelo sistema jurídico nacional e subsidiariamente pelo sistema Internacional. É preciso compreender e reler o pano de fundo sob o qual está apoiada tal regra para se concluir que o sistema regional de direitos humanos não deve ser mínimo, nem máximo, mas sim razoável. Por tal razão, o esgotamento das instâncias internas não deve ser lido como uma mera necessidade de percorrer todos os recursos e instrumentos possíveis e imagináveis disponíveis no plano nacional, sob pena de tal leitura, formalista, positivista e burocrática termine por esvaziar a proteção dos direitos humanos.”²⁶

De forma complementar, o artigo 46 da Convenção dispõe, também, de outros requisitos, como que a matéria da petição não esteja pendente de outro processo de solução

²³ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, **Convenção Americana de Direitos Humanos (“Pacto de San José de Costa Rica”)**, 1969, artigo 44. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugue/c.convencao_america.htm. Acesso em 28 maio de 2022.

²⁴ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, op. cit, artigo 46. Acesso em 28 maio de 2022.

²⁵ No próprio artigo 46, a Convenção indica as seguintes exceções: “a. Não existir na legislação interna do Estado de que se tratar, o devido processo legal para a proteção do direito ou direitos que se alegue tenham sido violados; b. Não se houver permitido ao presumido prejudicado em seus direitos o acesso aos recursos da jurisdição interna, ou houver sido ele impedido de esgotá-los, e; c. Houver demora injustificada na decisão sobre os mencionados recursos.

²⁶ LEGALE, S.; VAL, E. M. As mutações convencionais do acesso à justiça internacional e a corte interamericana de direitos humanos. In: VAL, Eduardo Manuel; BONILLA, Haideer Miranda (Org.). **Direitos humanos, direito internacional e direito constitucional: judicialização, processo e sistemas de proteção** I. 1. ed. Florianópolis: CONPEDI, 2017, p. 11. Disponível em: <https://nidh.com.br/wp-content/uploads/2018/06/3.-Eduardo-Val-e-Siddharta-Legale-acesso-%C3%A0-justi%C3%A7a.pdf>. Acesso em 01 dez. 2022.

internacional; a informações de qualificação que a petição deve conter e os idiomas que podem ser utilizados, sendo eles português, inglês, espanhol ou francês.

Tendo a petição atingido todos os requisitos, a Comissão comunica ao Estado demandado o recebimento da petição e solicita a apresentação de resposta em até 60 dias. Em seguida, a CIDH irá se pronunciar, por meio de relatório, sobre a inadmissibilidade e consequente arquivamento do caso; ou com um relatório de solução amigável; ou com um relatório tratando sobre os méritos do caso; ou, ainda, com o envio do caso à Corte Interamericana.

Sobre o monitoramento da situação dos Direitos Humanos nos Estados Membros, a CIDH pode realizar visitas *in loco* a Estados parte. Muitas vezes essas visitas ocorrem em virtude de um caso específico do qual a Comissão já tenha tomado conhecimento²⁷ ou para uma observação geral, até mesmo a convite de um Estado ou para que seja observado um tema ou situação pré-estabelecida.²⁸

Também, relacionado ao cumprimento do seu papel com as linhas temáticas, a própria Comissão destaca a importância de dar atenção às populações, comunidades e grupos historicamente submetidos a discriminação, de modo que existem relatorias sobre: Povos Indígenas; Migrantes; Mulheres; Liberdade de Expressão; Meninos, Meninas e Adolescentes; Defensores e Defensoras de Direitos Humanos e Operadores de Justiça; Pessoas privadas de liberdade; Afrodescendentes e contra a Discriminação racial; Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersex; Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (REDESCA); Pessoas com Deficiência; e Direitos da pessoas idosas.

As relatorias são responsáveis não só pela elaboração de relatórios que, posteriormente, são submetidos à CIDH para aprovação e publicação, mas também pela realização de visitas a Estados Parte para acompanhamentos de tema de responsabilidade destas e promoção do tema

²⁷ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, **Regulamento da Comissão Interamericana de Direitos Humanos**, artigo 40. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/u.Regulamento.CIDH.htm>. Acesso em 28 maio 2022.

²⁸ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, **Regulamento da Comissão Interamericana de Direitos Humanos**, artigo 40. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/u.Regulamento.CIDH.htm>. Acesso em 28 maio 2022.

por meio de publicação de artigos, reuniões com organizações de interesse e participação de eventos de conscientização e debate acerca do tema que dedicam-se.

Ademais, de forma geral, aplica-se o Princípio *Pro Homine*, que está previsto em diversos documentos internacionais e, para fins de análise interamericana, pode ser observado no artigo 29, b da CADH e, também, no artigo 4º do Protocolo de San Salvador, conforme abaixo:

“Art. 29 – Normas de interpretação – Nenhuma disposição da presente Convenção pode ser interpretada no sentido de: b) limitar o gozo e exercício de qualquer direito ou liberdade que possam ser reconhecidos em virtude de leis de qualquer dos Estados-partes ou de convenções em que seja parte um dos referidos Estados.” e

“Art. 4.º – Não admissão de restrições – Não se poderá restringir ou limitar nenhum dos direitos reconhecidos ou vigentes num Estado em virtude de sua legislação interna ou de convenções internacionais, sob o pretexto de que este protocolo não os reconhece ou os reconhece em menor grau.”

Dessa forma, o princípio aplicado estabelece que a interpretação de uma norma deve ocorrer da forma que aparente ser a mais favorável ao ser humano envolvido. Além disso, deve buscar a vinculação de uma perspectiva de gênero em todas as demandas e o acesso à justiça.

1.4. A CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CORTE IDH)

De forma literal, segundo seu próprio regulamento, a Corte Interamericana de Direitos Humanos é uma instituição judiciária autônoma que tem como objetivo a aplicação e interpretação da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH)²⁹, exercendo função jurisdicional e consultiva. Ainda, é um dos três tribunais regionais de proteção dos Direitos Humanos, juntamente com a Corte Europeia e a Corte Africana.

Em relação à CADH, sua redação teve grande influência de dois tratados antecessores, a Convenção Europeia de Direitos Humanos (CEDH), de 1950, e o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP), adotado em 1966 na Assembléia Geral das Nações Unidas.³⁰ Do Pacto Internacional, utilizou-se a ideia de divisão entre direitos civis e políticos;

²⁹ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, **Estatuto da Corte Interamericana de Direitos Humanos**, art. 1º, 1979. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/v.estatuto.corte.htm>. Acesso em 20 maio 2022.

³⁰ CARVALHO RAMOS, André de. **Processo internacional de direitos humanos**. São Paulo: Saraiva Jur, 2018, pp. 233-234.

e direitos sociais em sentido amplo. Já, da Convenção Europeia, foi absorvido o procedimento realizado em duas fases (bifásico) de proteção aos DH's, de modo que, as demandas de supostas vítimas de violações e/ou de seus representantes, organizações não governamentais e demais formas, tenham que passar por uma etapa perante a Comissão Interamericana para, posteriormente e quando cabível, o caso ser levado perante a Corte³¹.

Além disso, a Corte tem a sua sede em San José, na Costa Rica. No entanto, não é vedado que as reuniões sejam realizadas em qualquer outro Estado membro, desde que sejam observados os requisitos previstos no art. 2º do Estatuto.

Em relação à jurisdição consultiva exercida pela Corte, essa atribuição possibilita a emissão de pareceres consultivos, chamados de Opiniões Consultivas (OC's), e devem tratar sobre a interpretação da Convenção e outros tratados que dissertem sobre a proteção de Direitos Humanos na América; e, ainda, sobre a compatibilidade desses tratados com leis internas de um Estado.

Vale ressaltar que tais opiniões são materiais benéficos, no contexto de disseminação dos DH's, uma vez que facilitam a adesão e cumprimento dos Estados das agendas relativas ao tema, pois permitem aos Estados violadores, aparentarem que são “cumpridores voluntários” de determinadas ações.³²

Esta atividade é desempenhada pela Corte de acordo com o artigo 64 da Convenção Americana. Vejamos:

1. Os Estados membros da Organização poderão consultar a Corte sobre a interpretação desta Convenção ou de outros tratados concernentes à proteção dos direitos humanos nos Estados americanos. Também poderão consultá-la, nos que lhes compete, os órgãos enumerados no capítulo X da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires.
2. A Corte, a pedido de um Estado membro da Organização, poderá emitir pareceres sobre a compatibilidade entre qualquer de suas leis internas e os mencionados instrumentos internacionais.

³¹ CARVALHO RAMOS, André de. **Processo internacional de direitos humanos**. São Paulo: Saraiva Jur, 2018, pp.233-234.

³² PIOVESAN, Flávia. Prefácio. In: LEGALE, Siddharta. **Temas de Direitos Humanos: Estudos Sobre o Sistema Interamericano de Direitos Humanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: NIDH, 2022, pp. 129-130. Originalmente Disponível em: LEGALE, Siddharta. A Corte Interamericana de Direitos Humanos nos anos 80: Uma “Corte” Pedro Nikken?”. *Anuário Mexicano de Direito Internacional*, v. XX, p. 315-349, 2020.

Nessa linha, sobre as OC's, entende-se que estas têm sua natureza jurisdicional e vinculante reconhecida, havendo o fortalecimento da obrigatoriedade de sua função consultiva, tendo em vista que os pareceres emitidos podem ser utilizados como fundamentos para responsabilização internacional em casos contenciosos.³³

Em relação à sua jurisdição contenciosa, é necessário que o Estado contratante da Convenção reconheça-a expressamente, sendo uma cláusula facultativa. Assim, um Estado pode ratificar a Convenção e não reconhecer a jurisdição contenciosa da Corte IDH, como foi o caso do Brasil, que validou internamente a Convenção em 1992 e apenas 6 anos depois, reconheceu a jurisdição contenciosa obrigatória da Corte, por meio do Decreto Legislativo 89/98.

Nesse contexto, o artigo 61 da CADH dispõe que somente os Estados Partes e a Comissão têm direito de submeter caso à decisão da Corte. Posto isso, para que um caso chegue a julgamento da Corte IDH, depende de um posicionamento da CIDH ou de outro Estado.

Esta função refere-se à possibilidade de conhecimento da Corte de casos individuais em que se há uma suposta violação de Direitos Humanos por parte de um Estado signatário da Convenção.

Sob esse prisma, quando decidido que houve uma violação de direito ou liberdade protegidos pela CADH, haverá a determinação de que estes sejam assegurados, além de determinar que sejam reparadas as consequências de tal situação lesiva e pagamento de indenização à parte prejudicada.³⁴ Tal decisão é possível, uma vez que os Estados Partes na Convenção se comprometem a cumprir decisões proferidas pela Corte, sempre que forem partes no caso, conforme previsto no artigo 68 do mesmo documento.

³³ PIOVESAN, Flávia. Prefácio. *In*: LEGALE, Siddharta. **Temas de Direitos Humanos**: Estudos Sobre o Sistema Interamericano de Direitos Humanos. 2. ed. Rio de Janeiro: NIDH, 2022, p. 130.

³⁴ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, **Convenção Americana de Direitos Humanos**, artigo 63. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugue/c.convencao_america.htm. Acesso em 28 maio 2022.

2. O SISTEMA INTERAMERICANO E AS EMPRESAS³⁵

2.1. AS TRANSNACIONAIS

Ao tratar do mundo corporativo, com a facilitação na movimentação do capital e o advento da globalização econômica, houve uma exponencial expansão do comércio internacional e, com ela, uma grande modificação na função dos Estados e do papel social das empresas, especialmente para aquelas intituladas transnacionais.

As transnacionais ganharam uma enorme projeção e protagonismo no mercado, uma vez que relacionam-se diretamente com a globalização, por atuarem além e através das fronteiras estatais, sem que adquiram muitas nacionalidades.³⁶ Verifica-se que a grande maioria surgiu em países desenvolvidos e passou a desenvolver diferentes etapas de produção e comércio nos países em desenvolvimento.

Nesse sentido, para melhor visualização, Anderson Oliveira descreve que a identificação técnica, de Luiz Olavo Baptista³⁷, se dá à luz de uma interpretação jurídico-positivista e ressalta uma não denominação de empresas como transnacionais. Isso visto que, estas resumem-se em uma interligação corporativa, mesmo que reconhecida a existência de um controle unificado, ou seja, que haja um intuito comum entre empresas específicas.

Ademais, indica que o Autor não conceituaria um “controle institucionalizado”, mas sim, um controle unificado” possibilitando interpretações de que o controle poderia ser formal ou não, desde que obedecesse uma mesma estratégia. Por esse ângulo, com intuito de proporcionar um entendimento mais concreto sobre o conceito em voga, Oliveira³⁸ destaca o

³⁵ Como base do presente capítulo, essencial para o estabelecimento das premissas que serão colocadas em pauta, será utilizada a obra de Andressa Oliveira Soares, “Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano”, publicada em 2021, pela editora Dialética. Tal obra apresenta, de forma rica, o estigma existente e os paradigmas que serão repensados ao longo do presente trabalho.

³⁶ Como explica Celso Albuquerque Mello (2010, p. 105) e indica a necessária diferenciação entre transnacionais e multinacionais: “A ONU consagrou a expressão transnacional, isto é, de empresas que atuam além e através das fronteiras estatais. É mais correto, porque o qualificativo “multinacional” podia conduzir a equívoco se fosse interpretado ao pé da letra, uma vez que estas empresas não têm muitas nacionalidades”.

³⁷ OLIVEIRA, Anderson; MAURO, Victor. *Empresas Transnacionais e os Direitos Humanos: as responsabilidades positivas e negativas destas empresas no mundo globalizado*. TYBUSCH, Jerônimo Siqueira; *et al.* (Org.). **Empresa, Sustentabilidade e Funcionalização do Direito**. 1. ed. Florianópolis: FUNJAB, 2013.

³⁸ OLIVEIRA, Anderson. **EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS DIREITOS HUMANOS: as responsabilidades positivas e negativas destas empresas no mundo globalizado**. Página 6. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=e9bbcc76e4c32d0a> . Acesso em 26 maio 2022.

entendimento da Conferência das Nações Unidas para o Comércio e o Desenvolvimento (UNCTAD, 2013).

Este define que a empresa transnacional pode ter natureza pública, privada ou economia mista, desde que presente e de maneira interligada em dois ou mais países, o que evidenciou a possibilidade dessas empresas de serem ligadas, institucionalmente, através de um controle acionário. E, nessa linha, identificação que podem estar interligadas por uma influência significativa na tomada de decisões de uma sobre a outra.³⁹

Cabe ressaltar que, a complexidade da descentralização de atividades produtivas de transnacionais e a possibilidade de responsabilização jurídica da parte central dessas empresas são um grande desafio para as normas legais, nacionais e internacionais. Tais empecilhos se dão por um cenário de construção das normas, a nível nacional, vinculado a um conceito antigo de soberania e centralizado nos Estados e, observando o direito internacional, é verificada uma jurisdição de campo limitada e focada no Direito Internacional Público.

Nessa perspectiva, Lucas Righi, expõe o cenário proposto da seguinte forma:

“Em muitos países em que as violações aos direitos humanos ocorreram, as regras de jurisdição impediam a condenação (cível, administrativa ou penal) dos verdadeiros centros decisórios e de poder - limitando a repercussão sobre *joint ventures*, filiais, subsidiárias e integrantes do grupo econômico. Já nos países de origem dos centros de poder, as mesmas regras não possibilitavam o julgamentos por violações transnacionais ocorridas fora do seu território a indivíduos estrangeiros. A problemática da imposição de uma sanção jurídica às empresas pelo próprio direito internacional ou a imposição aos Estados de origem do dever de julgamento de violações ocorridas no exterior por empresas transnacionais (TNC's) revelou-se central (e ainda o é, como será visto).”⁴⁰

³⁹ O entendimento da UNCTAD, na íntegra: “A TNC é uma empresa, que independente do seu país de origem e de sua propriedade, podendo ser privada, pública ou mista, compreendida por entidades locais em dois ou mais países, ligadas por controle acionário ou não, de forma que uma ou mais dessas entidades possam exercer influência significativa sobre a atividade das demais e, em particular, para dividir conhecimento, recursos e responsabilidades umas com as outras. Tradução livre de: “*A TNC is an enterprise, which is irrespective of its country of origin and its ownership, including private, public or mixed, which comprises entities located in two or more countries which are linked, by ownership or otherwise, such that one or more of them may be able to exercise significant influence over the activities of others and, in particular, to share knowledge, resources and responsibilities with the others.*”

⁴⁰ RIGHI, Lucas Martins. **Empresas transnacionais e direitos humanos**: uma abordagem pragmática da responsabilidade social baseada em códigos de conduta coletivos. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal de Santa Maria, Programa de Pós-Graduação. Santa Maria, RS: 2016, pp. 39-40. Disponível em:

<https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/6403/RIGHI%20c%20LUCAS%20MARTINS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Isto posto, para além da complexidade de conceituação e adequação normativa, existe um histórico que irradia diversas consequências para os países que, além da sede das TNC's, as abrigam, conforme será analisado a seguir.

2.2. O HISTÓRICO DE VIOLAÇÕES E IMPUNIDADE

Por consequência de uma construção histórica, diversos avanços acerca da proteção dos Direitos Humanos já foram concretizados, tendo como principal “alvo” dessas normas e limitações, os Estados. Essa dinâmica fazia bastante sentido quando não se falava em uma sociedade globalizada em que determinadas empresas (as TNC's) exercem uma grande influência econômica e política, principalmente quando analisados os países em desenvolvimento.

Nesse sentido, faz-se necessário indicar que existem diversas críticas a forma como se entendeu essa “globalização”, assim Luiz Carlos e Manoela Roland definem que:

“... a globalização seria um processo de desenvolvimento desigual do mundo, que hegemoniza os países do norte e subalterniza os países do sul global, estabelecendo dependência entre as economias em desenvolvimento e as desenvolvidas, principalmente no que diz respeito a investimentos, no caso em questão, investimentos estrangeiros indiretos, que têm as empresas transnacionais/multinacionais como principal vetor.”⁴¹

A conjuntura atual demonstra TNC's com sedes em países ricos e desenvolvidos, mas instaladas, também, em países da América Latina, Ásia e África, em decorrência de diversos atrativos como mão de obra barata, favorecimento tributário, como isenções fiscais e normas socioambientais e trabalhistas pouco desenvolvidas e/ou efetivamente aplicadas que passam a ser oferecidos de forma concorrente por estes países. Esse fenômeno de Estados “diminuindo” suas redes de proteção aos Direitos Humanos para ganhar a atenção e “investimento” das empresas é conhecido como “Race to the bottom”.⁴²

⁴¹ FARIA JR., L. C.; ROLAND, M. Empresas Transnacionais/Multinacionais como Sujeitos de Direito Internacional: Uma Necessidade da Agenda Internacional em Direitos Humanos e Empresas. In: **XIII Congresso Nacional do CONPEDI, 2014**. João Pessoa: Anais do XXIII Congresso Nacional do CONPEDI, 2014.

⁴² Conceito explicado por PIOVESAN, Flávia. Prefácio. In: SOARES, Andressa. **Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p. 39, e trazido como “Corrida para baixo” ou “corrida para o fundo do poço”.

À vista dessa “corrida para o fundo do poço” que países firmam acordos bilaterais de investimento, que muitas vezes contam com condições de não responsabilização das TNC’s.⁴³ Isso porque, diversos acordos têm como cláusula a previsão de resolução de conflitos em tribunais arbitrais e não por meio da jurisdição do Estado em que venham a ocorrer as violações.

Esse panorama resultou em um mercado local bastante enfraquecido e grande dependência econômica dessas grandes empresas para esses países. Conforme ilustram Luis Alexandre Winter e Rafael Nassif :

“Observa-se que as Empresas Transnacionais se instalam, fecham e se deslocam com a maior facilidade, fazendo-se valer das condições transitórias de lucratividades, inclusive aquelas instituídas pelos próprios países interessados, que na ânsia de atraírem investimentos estrangeiros, acabam relegando o imperativo de suas normas trabalhistas em prol das entidades globalizadas. Assim, mesmo que haja excessivas regras trabalhistas em determinado país emergente, as Empresas Transnacionais chegam ao extremo de ignorá-las, explorando suas atividades ao largo das normas sociais, e pior, com a anuência do próprio Estado. Trata-se de um processo de desregulamentação do mercado, pois o próprio Estado passa a consentir com determinadas supressões legais com intento exclusivo de lograr o assentamento das Empresas Transnacionais em seu território. Denota-se, portanto, que o país se curva às vontades do capital, que, por sua vez, ignora qualquer preceito de cunho ético social.”⁴⁴

Consequentemente, houve uma clara negligência na existência de diversos casos de violações praticados por empresas, sendo a reação a esta problemática secundarizada, dada a proteção ao capital e mercados, sob a justificativa de proteção e preocupação com o “desenvolvimento”. Vale ressaltar que a ideia de desenvolvimento, de maneira esmagadora, ainda se pauta nos ideais liberais do século XX, em que a busca pelo desenvolvimento econômico caminhava de forma apartada do desenvolvimento social.

Ademais, a dinâmica existente de poder entre Estados em desenvolvimento e empresas é desequilibrada. Vivencia-se um contexto em que inúmeras empresas apresentam um valor de mercado superior ao PIB de muitos países em desenvolvimento, obstando reações e respostas que não sejam estruturadas de maneira global.⁴⁵

⁴³ PIOVESAN, Flávia. Prefácio. *In*: SOARES, Andressa. **Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p. 38.

⁴⁴ WINTER, Luis Alexandre; NASSIF, Rafael. A atuação das empresas transnacionais nos países emergentes: desenvolvimento nacional à luz da ordem econômica constitucional. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação**, v. 1, 2016, p. 175.

⁴⁵ PIOVESAN, Flávia. Prefácio. *In*: SOARES, Andressa. **Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p. 40.

Para apresentação de dados, Andress Soares, apresenta dados publicados pela South Centre (2020, p.7), que, em 2015, estimava-se que 40% de toda riqueza global concentrava-se na mão de apenas 147 empresas transnacionais, garantindo o aumento contínuo de seu poder econômico.⁴⁶

Outro elemento, segundo Andressa Soares, que facilitou o panorama exposto, foi o surgimento do conceito de “Responsabilidade Social Corporativa” (RSC), que é uma forma de envernizar a imagem das grandes corporações, tendo como base o voluntarismo, a autorregulação, o auto monitoramento e a não exigibilidade jurídica.⁴⁷

A autora afirma que é notável a inversão da lógica de proteção dos DH's pela RSC, quando a não-violação de direitos passa a ser um diferencial honroso a ser premiado sem haver uma determinação dessas ações como obrigações.

Não obstante, sobre o último elemento elencado, verificaremos a seguir que, por mais que propicie às empresas maiores vantagens econômicas, pode ser enxergado como um benefício social que vem crescendo a passos médios.

Assim sendo, relacionado aos fatores expostos acima, presencia-se uma sociedade em que as normas que versam sobre mercado carregam um peso significativo, enquanto aquelas que buscam a proteção de Direitos Humanos são enfraquecidas e, muitas vezes, marcadas por esvaziamentos.⁴⁸

Entre as décadas de 60 e 70, as denúncias contra violações mais extremas passaram a surgir e, para o “combate” às graves condutas das TNC's, houve a atuação de relevantes organizações criadas pelo ONU e voltadas para a ata desenvolvimentista, a Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

⁴⁶ PIOVESAN, Flávia. Prefácio. *In*: SOARES, Andressa. **Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p. 42.

⁴⁷ PIOVESAN, Flávia. Prefácio. *In*: SOARES, Andressa. **Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p. 38.

⁴⁸ PIOVESAN, Flávia. Prefácio. *In*: SOARES, Andressa. **Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p. 42.

O caminho se desenhou com acordos específicos, tendo como dois dos mais importantes, as Diretrizes para as Empresas Multinacionais, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), aprovadas em 1976 e, em 1977, foi a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ambas de cumprimento voluntário.

Dessa maneira, dois anos antes, em 1974, foi criada a Comissão das Sociedades Transnacionais pelo Conselho Econômico e Social da ONU, o ECOSOC, com o objetivo de que fosse elaborado um “Código de Conduta” para ser utilizado como meio de promover maior controle sobre as ações dessas empresas.

Com isso, foi criado um “rascunho de Código de Conduta”⁴⁹, denominado “*Draft United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations*”, com tradução livre para Código de Conduta para Empresas Transnacionais. Este documento tinha como referência a facilitação da cooperação entre os Estados em situações que envolvessem as Transnacionais, o estabelecimento de medidas obrigatórias ou voluntárias de incentivo à planejamentos e objetivos dos países em que as TNC’s estabelecessem filiais e proporcionar algum direcionamento às dificuldades vinculadas à natureza societária/internacional dessas empresa a estes países.

No entanto, mesmo que o rascunho tenha sido encaminhado à Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), não houve a sua implementação. Destaca-se, nesse contexto de iniciativa frustrada, a resistência por parte dos países já desenvolvidos, como os da União Europeia e Estados Unidos.

Após o rascunho não vingar, por um longo período, houve um esfriamento nos avanços acerca desta frente, tendo em vista a chegada do ápice do modelo neoliberal na década de 1990 (SOARES, 2021, p.45).

⁴⁹ Termo utilizado por Anderson Nogueira Oliveira, no artigo “**EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS DIREITOS HUMANOS: as responsabilidades positivas e negativas destas empresas no mundo globalizado**”, pg. 14. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=e9bbcc76e4c32d0a> . Acesso em 02 jun. 2022.

Com isso, foi apenas em 2000 que lançaram um novo documento, o Pacto Global, que até os dias atuais, vem a ser bastante ovacionado, por ter se tornado uma referência. Iniciativa do então secretário-geral da ONU, Kofi Annan. O documento representa um convite mais enérgico para que empresas alinhem suas estratégias e operações aos Dez Princípios Universais nas áreas de DH, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção. Para mais, o documento convida as empresas que desenvolvam ações de combate a violações voltadas para as áreas citadas.

Sobre o Pacto Global, enfatiza-se que ele não é um instrumento regulatório, um código de conduta obrigatório ou fórum de policiamento das políticas e práticas gerenciais, sendo uma iniciativa voluntária e de apresentação de diretrizes.⁵⁰

Muito próximo ao surgimento do Pacto Global, em 2003, foi lançado um projeto de Normas de Responsabilidade de Empresas Transnacionais e Outros Negócios com Relação a Direitos Humanos, pelo Grupo de Trabalho criado pela Comissão de DH's da ONU. Este segundo documento abordava o tema de outra forma, tendo um caráter mais vinculante e efetivo, por focar na responsabilização das TNC's e empresa de modo geral,⁵¹ como almejado pelos diversos movimentos sociais e combatentes das violações que ocorriam (e ainda ocorrem) de forma escancarada.

Sobre o projeto, Raphaela Lopes descreve que:

“O Projeto de Normas sobre a Responsabilidade das Corporações Transnacionais e Outros Empreendimentos de Negócios com Relação a Direitos Humanos tinha uma meta ambiciosa; destinava-se à implementação de normas de direitos humanos internacionais através de contratos, de modo a prescindir do papel do Estado para a imposição de normas de direitos humanos sobre entidades privadas (BACKER, 2005). O Projeto de Normas incluía grupos interessados no processo de fiscalização à atuação dessas empresas. Em que pese o fato de que cumprimento das diretrizes trazidas no documento seja inicialmente voluntário, almeja-se que a reiteração do agir de acordo com as normas possa ensejar o surgimento de obrigações de caráter costumeiro (jus cogens).”⁵²

⁵⁰ Descrição presente, inclusive, no site da própria iniciativa. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa>. Acesso em 02 jun. 2022. Para fins de ciência, as duas diretrizes que envolvem direitos humanos são: “1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente; e 2. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.”

⁵¹ PIOVESAN, Flávia. Prefácio. In: SOARES, Andressa. **Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p.46.

⁵² LOPES, Raphaela de Araujo. **A Responsabilização de Empresas Transnacionais por violações a Direitos Humanos sob a perspectiva do Direito Internacional**, p.11. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=4410a22591c15bc7>. [Acesso em 03 jun. 2022.

Não obstante, o Projeto de Normas foi rejeitado, e o Pacto Global, foi o documento adotado como instrumento norteador, reforçando o aspecto de automonitoramento e não obrigatoriedade das diretrizes e acordos anteriores sobre o tema. Com isso, mais uma vez foi afirmada a preponderância do desenvolvimento econômico a qualquer custo, mesmo que resultasse em uma proteção dos Direitos Humanos alocada em segundo plano.

Após, em 2008, John Ruggie, nomeado como Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas, apresentou o relatório “Proteger, Respeitar e Reparar” para o Conselho de Direitos Humanos⁵³ e, com base nesses parâmetros que, em 2011, é criado um documento conhecido como “Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos” (UNGP)⁵⁴, aprovado pela Resolução A/HRC/RES/17/31. Os princípios são divididos entre os parâmetros do projeto citado, sendo 10 deles referentes ao dever do Estado de proteção dos DH’s perante terceiros encarados como possíveis violadores, 12 relacionados a responsabilidade das empresas de respeitar DH’s e, os últimos 7, pertencentes ao grupo de medidas para acesso a reparação (SOARES, 2021, p.47).

Por mais que o documento apresente princípios referentes à responsabilidade das empresas perante os DH’s, estes têm como verbo principal o “*should*”, que significa uma sugestão na língua inglesa. Além disso, na própria redação, na parte dos comentários de cada princípio, é reforçada a ideia de “recomendação” pela utilização de expressões como “conduta esperada”.

Por esse ângulo, Andressa Soares, destaca que:

“A falta de *enforcement* de suas disposições tem, claro, grande peso para a sua fraca implementação, tendo sido essa falha reconhecida inclusive por vários palestrantes do evento organizado pela ONU para comemorar os 10 anos de Princípios Orientadores, que ocorreu virtualmente no dia 07/07/2020”.⁵⁵

⁵³ O órgão foi criado pelos Estados-Membros da ONU, em 2006, com o objetivo de reforçar a promoção e a proteção dos direitos humanos em todo o planeta. Substitui a Comissão de Direitos Humanos das Nações Unidas. Este tem como responsabilidade a promoção do respeito universal e a proteção de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais para todos. Para isso, tem como funções: a análise das violações de direitos, a promoção assistência e educação na área dos direitos humanos, promoção de auxílio ao desenvolvimento do direito internacional nesta esfera, análise da atuação dos Estados-membros, se esforçando para evitar abusos, respondendo a situações de emergência e servindo de fórum internacional para o diálogo sobre questões de direitos humanos. Informações disponíveis em: http://www.dhnet.org.br/abc/onu/conselhos_dh.htm#1 . Acesso em 03 jun. 2022.

⁵⁴ *Guiding Principles on Business and Human Rights*. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf .

⁵⁵ PIOVESAN, Flávia. Prefácio. In: SOARES, Andressa. **Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p. 46.

Ainda sobre os Princípios, além de reforçarem o papel do Estado como responsável pela proteção dos DH's, enquanto empresas seguem sem obrigações específicas, devendo apenas respeitar esses direitos. Com isso, Maria Clara Almeida e Thiago Moreira⁵⁶, também destacam, por meio da redação do documento, a consagração das empresas como condutores do desenvolvimento estatal e necessários para os países que possuem filiais.

Diante das inúmeras lacunas mantidas pelos Princípios Orientadores, ressurgem discussões a respeito da carência de um instrumento internacional com caráter vinculante, no que se refere a temática de DH's e empresas.

Nessa perspectiva e após anos de reivindicações da sociedade civil, em 2013, foi aprovada a Resolução 26/9, após declaração do Equador que apontou a insuficiência do marco voluntarista regulado pelo “*Guiding Principles*”, que recebeu o apoio de mais de 85 Estados (ALMEIDA & MOREIRA, 2021, p.7). Tal Resolução criou o Grupo de Trabalho Intergovernamental sobre Empresas Transnacionais e Outras Empresas Comerciais com Respeito aos Direitos Humanos⁵⁷ (OEIGWG), para fins de elaboração de um instrumento internacional e vinculante sobre regulação das atividades das TNC's.

Com isso, em 2018 e 2019 foram lançados o “*Draft Zero*” e “*Draft One*”, respectivamente, documentos bastante criticados, por não apresentar o tal esperado preenchimento das lacunas sistemáticas existentes e previamente colocadas em voga. Posteriormente, após 06/08/2020, o Grupo de Trabalho lançou o segundo rascunho⁵⁸ do futuro documento vinculante, intitulado de Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, que é composto por 24 artigos e será analisado a seguir.

Inicialmente, sobre o “*second draft*”, destacam-se como principais mudanças, a ampliação do conceito de “dano” e a mudança do termo “*contractual relationship*” para “*business relationship*”, o que permite a inclusão de atores na Cadeia de Valor, independente de possuírem vínculo formal com as matrizes (SOARES, 2021, p.62). Além disso, ocorreu a

⁵⁶ ALMEIDA, M. C.; MOREIRA, T. O Futuro Tratado Internacional Sobre Empresas e Direitos Humanos e Seus Potenciais Impactos no Sistema Jurídico Brasileiro. **Homa Publica - Revista Internacional de Direitos Humanos e Negócios**, v. 05, n. 2, 2021.

⁵⁷ *Open-Ended Intergovernmental Working Group*

⁵⁸ Em inglês: *Second-draft*

modificação de alguns outros termos ao longo do documento, possibilitando uma interpretação ampliada de autores e responsáveis por violações.

Ainda sobre o rascunho, foi adicionado um artigo específico sobre Direitos Humanos e as obrigações dos Estados quanto a isso. No entanto, um ponto negativo sobre esse artigo é que, em relação à proteção das vítimas, o Estado continua sendo o único responsável pela proteção destas e pelo desenvolvimento de medidas para garantia de um ambiente seguro para vítimas, familiares, testemunhas e demais partes vulneráveis relacionadas (ALMEIDA & MOREIRA, 2021, p.8).

E mais, apesar do disposto na Resolução 26/9, que propõe a elaboração de um documento internacional e vinculante sobre TNC's e outras com caráter transnacional em suas operações, o Tratado engloba empresas de forma ampla, incluindo microempresas e demais que antes não prevista pela Resolução, havendo uma violação na redação do documento mais recente.

O documento segue apresentando o Estado como responsável pela verificação e, também, pela não proteção e eventuais violações. Nessa condição, não há uma responsabilização direta das TNC's que venham a descumprir preceitos e, conseqüentemente, não dita claras sanções àqueles que descumprirem determinações. É importante ressaltar, também, que o Tratado não menciona a primazia dos Direitos Humanos, sendo necessário que conste-se, ainda no Preâmbulo, todos os tratados referentes à DH's que estivessem sendo contemplados.⁵⁹

Assim sendo, Andressa Soares analisa a redação adotada pelo tratado da seguinte forma:

“Ressalta-se a escolha, não somente nos drafts, mas em todos os documentos referentes a direitos humanos e empresas, de diferenciar terminologicamente violações de abusos. Ao se referir a empresas, sempre utiliza-se a expressão abusos, e que violações são exclusivas de Estados. Considera-se essa diferenciação ultrapassada e além de tudo inadequada. O LBI deve se adequar a outros tratados de direitos humanos, como é sua natureza, e fazer prevalecer a perspectiva da vítima, e a centralidade de seu sofrimento. Não parece coerente, então, que o texto ao fazer menção aos grupos atingidos se refira abusos de direitos humanos. As vítimas não

⁵⁹ PIOVESAN, Flávia. Prefácio. In: SOARES, Andressa. **Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p.62.

foram abusadas, e sim totalmente violadas em seus direitos e garantias mais fundamentais.”

Em suma, o Tratado é um documento bastante necessário, pois demonstra que a discussão de um documento internacional e vinculante que versa sobre os Direitos Humanos e empresas segue ocorrendo, ainda que a responsabilização direta não tenha sido ampliada para além dos Estados. Portanto, o segundo rascunho, por mais que apresente avanços, não supre questões em aberto já evidenciadas e deficientes dos documentos anteriores.

2.3. O TRATAMENTO DADO PELO SIDH ÀS EMPRESAS: RELATÓRIO DA REDESCA

Para além da movimentação internacional descrita anteriormente, analisando as medidas tomadas acerca da relação dos **Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano**, a CIDH aprovou, em 2019, o relatório “Empresas e Direitos Humanos: Estándares Interamericanos⁶⁰, elaborado pela Relatoria Especial para Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (REDESCA).

O Relatório tem como objetivos, instituir as obrigações dos Estados em matéria de Direitos Humanos nos casos em que as empresas estejam envolvidas, seja em realizar ou afetar os referidos direitos ⁶¹ e contribuir com a experiência interamericana, tal como:

“i) a capacitação de indivíduos, comunidades e sindicatos para utilizar os instrumentos e normas legais interamericanas nesta área; ii) o fortalecimento das ações de prevenção e due diligence nessas situações; iii) maior e mais efetiva responsabilização por violações e abusos de direitos humanos nestes contextos; e iv) melhorar o acesso a reparações oportunas e adequadas para as vítimas nesta área.” (REDESCA, 2019, p. 23)

Além disso, indica como principal objetivo, esclarecer quais são as obrigações dos Estados neste campo e os efeitos que podem ser produzidos nas empresas, com base nos principais instrumentos interamericanos. Ainda, o próprio Relatório cita, diretamente, como instrumentos, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, a Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem, a jurisprudência interamericana existente sobre o tema. (REDESCA, 2019, p. 24).

⁶⁰ Nome original em espanhol: “*Informe sobre Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*”, disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf> .

⁶¹ Tradução livre de: ‘*El análisis que se realiza en el presente informe parte de la base de las obligaciones internacionales de los Estados en materia de derechos humanos en supuestos en los que las empresas se encuentran de alguna manera involucradas con la realización o afectación de dichos derechos.*’ Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf> .

Conforme observado por Andressa Soares⁶², destaca-se que o SIDH é competente apenas para estabelecer obrigações para Estados. Desse modo, ao estabelecer obrigações exclusivas para estes, não significa que estejam confirmando a premissa de que os Estados devam ser os únicos agentes e responsáveis por questões envolvendo violações de DH's e que empresas não devam ter obrigações diretas atribuídas.

Em relação a estrutura do Relatório da REDESCA, este é dividido em nove capítulos, entre eles temos a Introdução; o Capítulo II, que estabelece os critérios interamericanos fundamentais, em matéria de Empresas e DH's; o Capítulo III, que institui as obrigações internacionais dos Estados nos contextos de atividades empresariais a luz dos padrões interamericanos; o Capítulo IV, que aborda a aplicação extraterritorial das obrigações dos Estados nos contextos de atividades empresariais e do dever de cooperação; o Capítulo V, que discorre sobre os efeitos das obrigações internacionais dos Estados em relação aos DH's e empresas; o Capítulo VI, que apresenta o contexto interamericano de atenção especial no âmbito das empresas e Direitos Humanos; o Capítulo VII, que refere-se a centralidade das vítimas e dos impactos diferenciados sobre grupos de vulnerabilidade no âmbito das empresas e Direitos Humanos na região; o Capítulo VIII, que versa sobre as iniciativas e práticas positivas do desenvolvimento no âmbito das empresas e DH's; e, por fim, o Capítulo IX, que traz recomendações para Estados, empresas e, também, para agentes dentro da OEA.

De forma recortada, no Capítulo II, são estabelecidos 12 critérios, entre eles, princípios e conceitos já consolidados pela jurisprudência do SIDH, que são postos em evidência para que sejam considerados quando analisado o Relatório tratado.

Entre eles, estão: a Centralidade da pessoa e da dignidade humana, sendo este princípio advindo de uma reivindicação persistente da sociedade para que os atingidos estejam no ponto central dos processos de prevenção e reparação em caso de violações, assim, aplicado o princípio *pro-persona*. Critério de extrema importância, visto que, quando tratamos da relação

⁶² PIOVESAN, Flávia. Prefácio. In: SOARES, Andressa. **Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p.84.

dos DH's e empresas, verificamos um histórico de impunidade e frequente mitigação da dignidade da pessoa humana em detrimento da política de lucro⁶³;

A Universalidade, Indivisibilidade, Interdependência e Interrelação dos Direitos Humanos, sendo um reconhecimento da importância de reforçar o tratamento não diferenciado aos diversos direitos englobados pelos DH's, uma vez que, é verificada uma priorização dos direitos civis e políticos. Assim, para além de uma não diferenciação, é necessário haver um documento que reconheça essa marginalização dos DESCA⁶⁴ e busque promover formas de preencher lacunas legais e dar ênfase a estes (SOARES, 2021, p. 85);

O princípio da Igualdade e não-discriminação, este que já vem sendo mais falado, porém, segue bastante necessário, por representar o reconhecimento dos grupos marginalizados e exigir a adoção de medidas afirmativas para alcançar uma equivalência efetiva⁶⁵;

O direito ao desenvolvimento, ao apresentá-lo, o relatório enfatiza que o desenvolvimento deve ocorrer de forma sustentável, havendo um enfoque no bem estar e nos direitos das pessoas e da sociedade de modo geral. Indicando, ainda, que o direito ao desenvolvimento inclui o direito a um processo particular no qual se possa realizar plenamente todos os Direitos Humanos e liberdades fundamentais (REDESCA, 2019, p.34);

O direito a um meio ambiente saudável, tendo como questão mais relevante do relatório, referente a este direito, a obrigação não só dos Estados, mas também das empresas de respeitá-lo no desempenho de suas atividades e relações;

O direito de defender os Direitos Humanos, apresentado como essencial para a implementação universal dos DH's, sendo obrigação dos Estados fornecer os meios necessários para os defensores exerçam livremente suas atividades; proteção destes quando sob ameaça. Além disso, que se abstenham de apresentar obstáculos à realização deste trabalho e, também,

⁶³ SOARES, Andressa; PERILLO, João; OLIVEIRA, Sofia. Avanços do Sistema Interamericano em Direitos Humanos e Empresas: Relatório da REDESCA. **Homa Publica - Revista Internacional de Direitos Humanos e Negócios**, v. 5, n. 1, 2021.

⁶⁴ Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais.

⁶⁵ SOARES, Andressa; PERILLO, João; OLIVEIRA, Sofia. Avanços do Sistema Interamericano em Direitos Humanos e Empresas: Relatório da REDESCA. **Homa Publica - Revista Internacional de Direitos Humanos e Negócios**, v. 5, n. 1, 2021.

investigar, com seriedade e eficácia, as violações cometidas contra eles - combatendo a impunidade.

A transparência e o acesso à informação, tópico em que o relatório revela a necessidade de serem utilizados mecanismos eficazes de transparência e acesso à informação, permitindo que informações referentes a formulação de legislações e políticas públicas, assim como planos e diretrizes de empresas estejam acessíveis publicamente e de forma completa;

A consulta livre, prévia e informada e mecanismos gerais de participação, nessa medida apresenta-se a importância do reconhecimento e cumprimento de normas interamericanas de garantia a efetiva participação e o direito de ser ouvido de indivíduos, comunidades e populações diretamente afetados, defensores de Direitos Humanos, bem como organizações de Direitos Humanos da sociedade civil;

A prevenção e devida diligência em Direitos Humanos, nesse critério, enfatiza-se que não cabe apenas a realização das ações exigidas dos Estados, inclui a ação dos Estados de exigir das empresas o respeito aos Direitos Humanos de modo que, não sendo realizado um processo de *due diligence* adequado⁶⁶, estes podem ser responsabilizados, não só os entes estatais;

A prestação de contas e devida reparação traz o reconhecimento das obrigações dos Estados de investigar, sancionar e reparar de forma adequada às violações de DH's. Ainda, exige que os mecanismos, políticas ou marcos regulatórios implementados no âmbito das empresas e direitos combatam a impunidade e evitem a repetição de atos prejudiciais no futuro. Assim sendo, destacam que é fundamental um judiciário independente, imparcial e com capacidade efetiva para lidar com essas situações;

A extraterritorialidade é o ponto que determina que os mecanismo, políticas ou marcos regulatórios que versem sobre DH's devem incorporar e reconhecer a aplicação extraterritorial das obrigações que parte do Direito Internacional do Direitos Humanos, seja em relação aos Estado ou seus efeitos às empresas, visando a proteção das pessoas e comunidades envolvidas;
e

⁶⁶ Sendo compreendido, segundo o Relatório (REDESCA, 2019, p.38), como processo de devida diligência, o estabelecimento de sistemas que identifiquem, previnam, mitiguem e prestem contas dos danos causados ou nos quais Estados e/ou empresas estejam relacionados.

Por fim, o capítulo fala sobre o critério do combate à corrupção e captura do Estado. Este faz referência a indicação da CIDH de que a corrupção é um fenômeno complexo que afeta os Direitos Humanos de forma total, reconhece que é multifatorial e que seu desenvolvimento conta com a participação de diversos atores, sejam eles agentes estatais ou privados. Ainda, reconhece que tomadas de decisões de caráter público sofrem grande influência destes atores de natureza privada, com o objetivo de beneficiamento próprio, enfraquecendo a democracia e a efetivação de demais Direitos Humanos.

Nessa linha, pode-se entender que o Relatório busca combater o “profundo” desequilíbrio na geração, interpretação e disseminação de informações entre as empresas, uma vez que atuam como proprietárias exclusivas das informações, as comunidades afetadas e as autoridades⁶⁷.

Em relação ao terceiro capítulo do Relatório, este aborda as obrigações dos Estados que são extraídas da jurisprudência interamericana sobre a relação entre DH’s e empresas.

O capítulo inicia reforçando que a Declaração Americana, até mesmo para os países membros da OEA que não ratificaram a CADH, é uma “fonte de obrigações”, conforme já previsto em jurisprudência e na prática do SIDH.

Ao tratar das obrigações expressas no relatório, destaca-se, como a primeira, a responsabilidade internacional dos Estados contemplando ações e, também, omissões, ainda que cometidas por particulares, quando a autoridade estatal não se demonstrar diligente. Assim, caso haja uma comprovação dessa omissão ou ação, os Estados serão automaticamente responsabilizados.⁶⁸

Nessa linha, Andressa Soares, explica:

⁶⁷ SOARES, Andressa; PERILLO, João; OLIVEIRA, Sofia. Avanços do Sistema Interamericano em Direitos Humanos e Empresas: Relatório da REDESCA. **Homa Publica - Revista Internacional de Direitos Humanos e Negócios**, v. 5, n. 1, 2021.

⁶⁸ COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Relatoria Especial Sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais. **Relatório sobre Empresas e Direitos Humanos: Normas Interamericanas**. Aprovado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos, em 1º de Novembro de 2019 / [Elaboração da Relatoria Especial de Direitos Econômico, Social, Cultural e Ambiental da Comissão Interamericana de Direitos humanos (REDESCA)], p.44. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>. Acesso em 15 nov. 2022.

“Para a responsabilização, é importante definir se houve uma violação do dever de garantia ou de respeito dos direitos humanos pelo ente estatal. A diferença reside em que, em um descumprimento do dever de garantia, há falha na prevenção de violações e realização da devida diligência. Quando se fala em um descumprimento do dever de respeito, os atos que violaram direitos humanos foram realizados com cumplicidade, aquiescência e/ou tolerância do Estado.”⁶⁹

Outra obrigação abordada, e mais geral, versa sobre a garantia dos Direitos Humanos. Assim, o relatório apresenta como primeiro dever, o de adoção de medidas preventivas de violações destes direitos, no meio empresarial. Em relação a essas medidas, a Comissão cita a jurisprudência da Corte IDH para apresentar as condicionantes de responsabilização dos Estados perante esse dever, quais sejam: se a situação de risco existente for de conhecimento do Estado ou deva ser; se o risco for real e imediato; se for uma situação particular de pessoas afetadas; e, ainda, se o Estado adotou medidas razoáveis a fim de evitar a ocorrência do risco.⁷⁰

Os deveres seguintes dizem respeito a supervisão da efetiva prática dos direitos e regulação das normas internas para essa garantia. Nesse sentido, o relatório reforça a necessidade de que as normas internas sejam compatíveis com as disposições internacionais e que sejam enfatizadas aquelas de caráter vinculante. Com essa orientação de que “as normas devem ser vinculantes”, a Comissão deixa evidenciada a preocupação em preencher lacunas regulatórias que são utilizadas como brechas perante violações de direitos.

Por fim, sobre o dever de investigar, sancionar e assegurar o acesso à mecanismos efetivos de reparação, afirma-se que essa eficácia deve ser interpretada de acordo com a capacidade de se determinar a existência das violações, para que o dano seja reparado e, também, garanta-se a punição dos responsáveis por tal violação.⁷¹

⁶⁹ PIOVESAN, Flávia. Prefácio. In: SOARES, Andressa. **Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p. 89.

⁷⁰ Neste trecho, o relatório indicou, na nota de rodapé 142, página 55, decisões e acórdãos dos casos que apresentam tais condicionantes. Assim, traz, em espanhol: “Informe de Fondo No 33/16, Linda Loayza López Soto y Familiares (Venezuela), 29 de julio de 2016, párr. 163; CIDH. Informe de Fondo No 25/18, Empleados de de la fábrica de fuegos en Santo Antônio de Jesús (Brasil), 2 de marzo de 2018, párr. 98. En ese mismo sentido ver: Corte IDH, Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No.205, párr. 284; Corte IDH. Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de octubre de 2016. Serie C No. 318. párr. 323; Corte IDH. Caso López Soto y otros Vs. Venezuela. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2018. Serie C No. 362, párr. 140.”

⁷¹ COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, op. cit., p. 69.

Segundo o relatório, tão importante quanto essa capacidade, é a materialização da decisão judicial, ou seja, a devida execução das decisões legais. De modo que, quando não executado, implica na negação do direito e, conseqüentemente, descumprimento do último dever mencionado.⁷²

Para evitar tal descumprimento, a Comissão destaca a importância do real acesso e possibilidade de obtenção de justiça para os atingidos, seja pela observação e atenção na dificuldade de investigação e responsabilização das matrizes por violação cometida por suas subsidiárias localizadas em outros estados. Exemplifica-se com a aplicação do *forum non conveniens*, considerando a possibilidade de tribunais de recusar a jurisdição para julgar determinada questão, com aparente fórum mais adequado, ao observar o direito de acesso à justiça das vítimas.

O quarto capítulo aborda a aplicação extraterritorial das obrigações dos Estados, sob a ótica do reconhecimento de que as violações de direitos, atualmente, ocorrem em diferentes jurisdições. E, ainda, destaca que deve ser realizada a interpretação das normas voltadas para os DH's, à luz do princípio da interpretação evolutiva das normas de Direitos Humanos, do princípio *pro persona*, do princípio da eficácia ou efeito útil, e, a partir do uso do *corpus iuris* do direito internacional dos Direitos Humanos como fontes de interpretação.⁷³

Também sobre o quarto capítulo, Andressa Soares traz uma interpretação relevante sobre a teoria do controle efetivo mencionada no relatório⁷⁴. A autora indica que a própria CIDH e a Corte IDH reconhecem, de forma ampla e reiterada, a possibilidade de atribuição da responsabilidade a um Estado, seja por ação ou omissão, ainda que ocorrida fora de seu território, por meio da doutrina do controle efetivo. Isso na hipótese de haver uma relação específica entre o Estado responsabilizado e a pessoa afetada.⁷⁵

⁷² COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Relatoria Especial Sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais., op. cit., p. 69.

⁷³ COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Relatoria Especial Sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais., op. cit., p. 79.

⁷⁴ PIOVESAN, Flávia. Prefácio. In: SOARES, Andressa. **Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p.92.

⁷⁵ Cabe mencionar que, ainda que a responsabilidade seja estendida a outro Estado, o país de origem pode ser também responsabilizado, quando o caso tratar de refugiados, deslocamento forçado ou vítimas de tráfico, conforme disposto no item 150, pgs. 80 e 81 do Relatório sobre Empresas e Direitos Humanos: Estándares Interamericanos.

Desse modo, a autora conclui que haveria uma expansão da teoria do controle efetivo, de modo que, mesmo que ausente o controle por parte do ente Estatal, poderia ser exercida uma influência relevante nas ações de empresas transnacionais de outras jurisdições, por meio de ações regulatórias, de prevenção e fiscalização. Pondera que, embora possa haver essa atribuição, deve ser analisada caso a caso, utilizando parâmetros como os Princípios de Maastricht sobre as Obrigações Extraterritoriais dos Estados.⁷⁶

Por fim, mesmo que o Estado de origem possa ser responsabilizado, esta expansão interpretativa não exclui o Estado “receptor” da responsabilização, sendo tão responsável quanto. Assim, essa responsabilização “generalizada” dos entes envolvidos, apresenta um importante preenchimento de lacunas legais e um consequente endurecimento nas normas e efetivas aplicações destas.

Em relação ao capítulo seguinte, o quinto, este refere-se aos efeitos jurídicos das obrigações estatais que podem ser atreladas às empresas. Neste, a Relatoria destacou que, embora as obrigações em relação aos DH’s sejam primordialmente dos entes estatais, verifica-se, por meio da evolução na normas de direito internacional, a possibilidade de outros “atores” serem responsabilizados e exemplifica com as disposições da Convenção sobre PCD’s.⁷⁷

⁷⁶ Tais princípios podem ser trazidos para a língua portuguesa como:

“1. Todos os seres humanos em todo o mundo nascem livres e iguais em dignidade e têm o direito de gozarem de seus direitos humanos e liberdades sem discriminação;

2. Os Estados devem sempre respeitar os princípios de não discriminação, igualdade, incluindo igualdade de gênero, transparência e responsabilidade;

3. Todos os Estados têm obrigações de respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos, incluindo os direitos civis, culturais, econômicos, políticos e sociais, tanto em seus territórios como extraterritorial;

4. Cada Estado tem a obrigação de realizar os direitos econômicos, sociais e culturais de todas as pessoas que estão em seus respectivos territórios, no máximo de suas capacidades. Todos os Estados também têm obrigações extraterritoriais de respeitar, proteger e cumprir direitos econômicos, sociais e culturais, conforme estabelecido nos Princípios a seguir;

5. Todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, interdependentes, inter-relacionados e de igual importância. Esses Princípios estabelecem as obrigações extraterritoriais em termos de direitos econômicos, sociais e culturais, sem excluir sua aplicabilidade a outros direitos humanos, incluindo os direitos civis e políticos;

6. Os direitos econômicos, sociais e culturais e as correspondentes obrigações territoriais e direitos extraterritoriais são encontrados nas várias fontes do direito internacional dos direitos humanos, incluindo a Carta das Nações Unidas; A declaração universal dos direitos humanos; o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; e outros instrumentos de caráter global e regional;

7. Toda pessoa tem o direito de participar de forma informada nas decisões que afetam seus direitos humanos. Os Estados devem consultar os mecanismos nacionais competentes, incluindo os parlamentos e a sociedade civil, durante a concepção e implementação de políticas e medidas relacionadas com as suas obrigações em termos de direitos econômicos, sociais e culturais.” E estão disponíveis para consulta no site da Federação Internacional para os Direitos Humanos, “Fédération Internationale Pour Les Droits Humains”, Disponível no link: https://www.fidh.org/IMG/pdf/maastricht-eto-principles-es_web.pdf. Acesso em 26 out. 2022.

⁷⁷ COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Relatoria Especial Sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais, op. cit., p.94.

Ainda, o capítulo menciona a limitação de competência do SIDH aos entes estatais e pondera que essa limitação, ainda que evidencia a falta de recursos e mecanismos internacionais de regulação das empresas e agentes de direito privado, não os isenta de obrigações relacionadas aos DH's. Esta interpretação é, ainda, reforçada no início do capítulo, ao mencionar como base normativa, o artigo 30 da Declaração Universal dos Direitos Humanos⁷⁸, que prevê que o dever de respeitar os DH's é aplicável a todos, não apenas aos Estados.

Por último, o capítulo elenca alguns dos deveres a serem cumpridos pelas empresas, como: não inviabilizar o acesso à moradia adequada, principalmente quando tratamos da parte da população em situação de vulnerabilidade e são evidenciadas práticas de superfaturamento no valor dessas habitações; garantir o devido cumprimento de normas regulatórias relacionadas ao meio ambiente; realização das devidas diligências nas próprias atividades exercidas, tanto pela matriz, quanto suas subsidiárias; prestar contas e assumir um papel de transparência sobre suas atividades desempenhadas; assumir eventuais consequências em âmbitos legais, sejam estes penal, civil e/ou administrativo; e “reconhecer que são afetadas por obrigações decorrentes do direito internacional em relação aos Direitos Humanos”.⁷⁹

No sexto capítulo, são apresentados alguns cenários que, segundo o relatório, merecem uma especial atenção, uma vez que podem ser desenvolvidas mais violações de Direitos Humanos, quando observamos a relação entre estes e as empresas.

O capítulo é bastante descritivo e relevante, pois apresenta os riscos mapeados, de forma detalhada. Assim, garante um “sólido substrato argumentativo” na luta por avanços nos mecanismos de luta contra o engessamento e não aplicação de políticas públicas, tendo em vista que estas se tornam reféns das práticas comerciais do mercado.⁸⁰

⁷⁸ Artigo na íntegra: “Nenhuma disposição da presente Declaração pode ser interpretada como o reconhecimento a qualquer Estado, grupo ou pessoa, do direito de exercer qualquer atividade ou praticar qualquer ato destinado à destruição de quaisquer dos direitos e liberdades aqui estabelecidos”. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> . Acesso em 30 out. 2022.

⁷⁹ COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Relatoria Especial Sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais., op. cit., páginas 100 e 101.

⁸⁰ PIOVESAN, Flávia. Prefácio. In: SOARES, Andressa. **Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p.95.

Vale ressaltar que o presente capítulo aborda os seguintes contextos marcos: justiça transicional e a responsabilização/necessidade de prestação de contas de atores econômicos; serviços públicos essenciais para a garantia dos DH's e contextos de privatização; questões envolvendo a degradação ambiental na relação de Empresas e DH's e câmbio climáticos; políticas fiscais, práticas tributárias empresariais e o poder de influência nas decisões públicas; Estado e empresas no âmbito da tecnologia da informação e comunicação; e outros contextos relevantes no âmbito do exercício dos DH's correlacionados às atividades empresariais.

O capítulo VII aborda e traz destaque para a necessidade de uma maior atenção, quando referido à proteção dos Direitos Humanos, na centralidade das vítimas, em especial das populações em situação de vulnerabilidade, pois estas sofrem impactos ainda maiores.⁸¹

Dessa maneira, a Relatoria recomenda que a especial atenção, trazida no título do capítulo seja direcionada, sobretudo para os seguintes grupos: defensores de Direitos Humanos, incluindo sindicalistas, ambientalistas, ativistas e profissionais que trabalham em prol da prevenção e acerto de contas relacionado a violações de DH's; mulheres; povos indígenas; comunidades afrodescendentes; população camponesa; infância e adolescência; pessoas privadas de liberdade; pessoas em contexto de mobilidade urbana; pessoas LGBTI; pessoas com deficiência; e idosos.

No oitavo capítulo são apresentadas as iniciativas e práticas consideradas positivas pela relatoria, tanto aquelas impulsionadas pelos Estados, quanto por outros agentes.

Em relação às iniciativas impulsionadas pelos Estados, são mencionados alguns exemplos como a “Lista suja” de empresas relacionadas ao trabalho escravo no Brasil, que tem impactado na tomada de decisão relacionada a concessão de crédito; a Lei da Escravidão Moderna do Reino Unido, que promove uma maior verificação Estatal acerca das ações das empresas, por meio de relatórios anuais; a Lei de Due Diligence na Vigilância de Empresas na França, que trata do dever de vigilância e diligência de empresas matrizes; e a Lei nº 30.787,

⁸¹COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Relatoria Especial Sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais., op. cit., p.155.

aprovada no Peru, pois esta indica uma maior atenção aos direitos a favor de pessoas afetadas por desastres.⁸²

Em relação às iniciativas impulsionadas por outros atores, são mencionados: o marco de “Direitos da criança e Princípios Empresariais”⁸³; a Declaração de Toronto, sobre a proteção dos direitos à igualdade e não discriminação dos sistemas dados automatizados; o papel de empresas que contribuíram positivamente no processo de reconstrução e ajuda emergencial às vítimas do terremoto ocorrido no México em 2017; e, ainda, a Relatoria destaca a criação e utilização de guias e orientações práticas para empresas em diversas áreas relacionadas aos DH’s.⁸⁴

Além disso, especificamente sobre as empresas, o Relatório menciona como prática positiva as iniciativas voluntárias de empresas pelo reconhecimento de determinadas responsabilidades e compromissos com os DH’s. À título de ilustração são citadas manifestações de apoio a favor de direitos sexuais reprodutivos das mulheres e críticas a políticas de imigração restritivas.

Por último, o Relatório apresenta recomendações para os Estados e, também, para as empresas. O que permite um “ganho de campo”, tendo em vista que demonstra a possibilidade de normas internacionais estabelecerem responsabilidades para outros agentes, além dos estatais.⁸⁵

No decorrer do capítulo, em relação aos Estados, são abordadas as obrigações discutidas de forma detalhada ao longo do Relatório e, em relação às empresas, são pontuadas 5 recomendações. Em sequência, são feitas recomendações aos atores dentro da OEA.

Abordando as recomendações feitas às empresas, estas podem ser sintetizadas em: (i) estabelecer procedimentos internos e realizar a devida diligência em suas operações, estruturas, cadeias corporativas e de suprimentos, com base nos Princípios Orientadores e prezando pela

⁸²COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Relatoria Especial Sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais., op. cit., págs. 194 e 195.

⁸³ Disponível em: https://sites.unicef.org/csr/css/DRAFT_PRINCIPLES_portuguese.pdf

⁸⁴COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Relatoria Especial Sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais., op. cit., p. 198.

⁸⁵ PIOVESAN, Flávia. Prefácio. In: SOARES, Andressa. **Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p.96.

transparência e boa fé; (ii) incluir nas relações contratuais cláusulas que prevejam respeito aos direitos humanos e estipulem consequências ao não cumprimento; (iii) abster-se de colocar obstáculos, realizar manobras dificultadoras ou esconder informações que possuem, quando estas impedirem ou dificultarem o pleno exercício dos DH's; (iv) facilitar a responsabilização dos envolvidos e a reparação das vítimas de violações e abusos aos DH's; e (v) não influenciar de forma indevida os Estados para obter benefícios que gerem impactos negativos ou riscos para a garantia dos Direitos Humanos.

3. MUDANÇA NO CENÁRIO CORPORATIVO: PREOCUPAÇÃO SOCIOECONÔMICA

Conforme já trabalhado, sabe-se que a violação dos Direitos Humanos pelas empresas é uma realidade internacionalmente conhecida. Felizmente, para combater essa realidade, ocorreram avanços legais, para maior responsabilização não só dos entes estatais, mas também das empresas. Para além da evolução normativa, verifica-se a adoção voluntária de ações socialmente responsáveis por parte das empresas.

Essas ações socialmente responsáveis fazem parte do que se considera “Responsabilidade Social”. Sobre essa definição, o Instituto Ethos⁸⁶, em sua página de apresentação, indica que ocorre quando:

“Reconhecemos a responsabilidade pelos resultados e impactos das ações de nossa empresa no meio natural e social afetados por nossas atividades empresariais e evidaremos todos os esforços no sentido de conhecer e cumprir a legislação e de, voluntariamente, exceder nossas obrigações naquilo que seja relevante para o bem-estar da coletividade. Procuraremos desenvolver e divulgar a todas as partes interessadas um programa ativo e contínuo de aperfeiçoamento ético de nossas relações com as pessoas e entidades públicas ou privadas envolvidas em nossas ações.”

Desse modo, uma das ações que vem sendo tomada em prol dessa “preocupação” corporativa é a instituição de Programas de *Compliance* pelas empresas.

3.1. ADOÇÃO DE PROGRAMAS DE COMPLIANCE

O termo *compliance* é um substantivo que deriva do verbo “*to comply*” e, a partir de uma tradução livre, significa “agir e/ou estar de acordo”. Para fins de implementação de Programas de *Compliance* no ambiente corporativo, significa estar de acordo com as normas e regulamentos aplicáveis, sejam eles internos ou externos. Dessa maneira, ao instituir um Programa de Compliance, a empresa busca conscientizar para evitar, detectar e, até mesmo, remediar a ocorrência de condutas consideradas inadequadas, mesmo que estas não configurem crimes, mas que, ainda assim, não estejam de acordo com as normas internas da instituição.

⁸⁶ Conforme descrito no próprio site do instituto, trata-se de uma organização não governamental, “criada com o objetivo de mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável”. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/>. Acesso em 07 nov 2022.

A criação de uma área específica para esse tema busca assegurar que as normas instituídas internamente e as leis aplicáveis sejam cumpridas, sendo evitando um eventual problema jurídico e de imagem, e tendo como um dos pilares principais, o código de conduta (também chamado de ética) que, direciona a conduta dos colaboradores e divulga como a empresa deseja que seus colaboradores e terceiros atuem, quando relacionados a ela.⁸⁷

No Brasil, esse tema vem sendo cada vez mais discutido e ganhou visibilidade com a Lei nº 12.846/2013, a Lei Anticorrupção, com o incentivo a criação de procedimentos internos de integridade, auditoria e denúncia de irregularidades, além da aplicação de códigos de ética e conduta enquanto empresas.⁸⁸ Ademais, tal discussão ganhou ainda mais força com o Decreto 8.420/2015, que foi revogado pelo Decreto nº 11.129/2022 e que seguiu apresentando questões relacionadas a Programas de Integridade, em especial o capítulo V.

Em relação a possíveis diferenças entre *Compliance* e Programa de Integridade, Ricardo Silva e Felipe Moreira explicam que:

“Em que pese a discussão se programa de integridade e compliance seriam institutos diferentes, a própria Controladoria Geral da União, admite que, de acordo com o conceito trazido pelo artigo 41 do Decreto 8.420/2015, seriam muito semelhantes, com a única diferença de que o programa do Decreto teria como seu objetivo evitar as práticas de corrupção, enquanto o programa de compliance trata-se de instituto mais amplo, podendo tratar de diversas áreas dentro de uma empresa, podendo inclusive incorporar um programa de integridade.”

Para o cenário internacional, a respeito dos DH's e a relação com empresas, vale ressaltar que a aprovação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, elaborado por John Ruggie, como marco de tomada de relevância do tema em voga, ainda que o documento apresente os princípios como de adesão voluntária.⁸⁹

Tais princípios têm como objetivo a implementação dos parâmetros de “proteger, respeitar e reparar”, apresentados em 2008 por John Ruggie. Nesse sentido, o primeiro busca

⁸⁷ BRAGATO, Adelita Aparecida Podadera Bechelani. **O Compliance no Brasil: a Empresa entre a ética e o lucro**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Nove de Julho. São Paulo, 2017, p. 14. Disponível em: <http://bibliotecatede.uninove.br/handle/tede/1646>.

⁸⁸ Artigo 7º, VIII da Lei mencionada. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2013/lei/112846.htm

⁸⁹ SILVA, R. M. da; MOREIRA, F. O. G. Compliance para proteção dos direitos humanos em empresas. **Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, v. 4, n. 1, 2020.

reforçar a responsabilidade dos Estados de proteger e garantir a proteção dos DH's; o segundo, de "Respeitar", atribui às empresas a responsabilidade de respeitar estes direitos; e, o terceiro, aponta para a necessidade de que sejam dispostos recursos adequados e eficazes para a reparação, em caso de violações dos Direitos Humanos por parte das empresas.⁹⁰

O parâmetro de "respeitar" tem a sua forma destrinchada entre os princípios 11 e 24 dos Princípios Orientadores. E, conforme vem sendo desenvolvido no presente capítulo, em relação à importância da adoção de programas de Compliance por parte das empresas, essa pode ser justificada por meio de todos os princípios apresentados. Em especial, o décimo sexto princípio, pois indica que:

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

A. Seja aprovada no mais alto nível de direção da empresa;

B. Baseie-se em assessoria especializada interna e/ou externa;

C. Estabeleça o que a empresa espera, em relação aos direitos humanos, de seu pessoal, seus sócios e outras partes diretamente vinculadas com suas operações, produtos ou serviços;

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

E. Seja refletida nas políticas e procedimentos operacionais necessários para incorporar o compromisso assumido no âmbito de toda a empresa."⁹¹

Assim, o princípio destacado faz referência a uma atividade que, de forma recorrente, faz parte do escopo da área de *compliance*, a criação e atualização do código de conduta da empresa, sendo um documento base para as demais políticas, atestando o compromisso desta de respeitar os DH's e se posicionar frente à eventuais ilegalidades.

Nesse sentido, enfatiza-se, também, o décimo sétimo princípio, uma vez que este fala da necessidade de realização de auditorias, por parte das empresas, em matéria de direitos humanos, a fim de identificar, prevenir, mitigar e reparar eventuais impactos negativos de suas atividades.⁹²

⁹⁰ SILVA, R. M. da; MOREIRA, F. O. G. Compliance para proteção dos direitos humanos em empresas. **Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, v. 4, n. 1, 2020.

⁹¹ CONSELHO DE DIREITOS HUMANOS DAS NAÇÕES UNIDAS. **Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos**, p.21, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf. Acesso em: 2 nov. 2022.

⁹² SILVA, R. M. da; MOREIRA, F. O. G. Compliance para proteção dos direitos humanos em empresas. **Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, v. 4, n. 1, 2020.

O princípio citado detalha que a auditoria deve ser um processo contínuo, uma vez que os riscos relacionados aos DH's podem ser alterados ao longo do tempo, de acordo com a complexidade das atividades desempenhadas por cada empresa.⁹³

Nessa linha, ainda que auditoria e o *compliance* não possam ser tratados como uma mesma matéria, uma vez que auditorias são “atividades realizadas de forma aleatória e atemporal” e, por outro lado, a instituição de um programa de *compliance* requer que sejam realizadas “atividades de verificação e monitoramento de forma rotineira e em todas as áreas da empresa”, estas são complementares e permitem que as empresas mitiguem riscos relacionados à violações de direitos.⁹⁴

No que se refere às transnacionais, por exercerem suas atividades em diversos países e se relacionarem com diversos investidores, fornecedores e agentes públicos, faz - se necessária a adoção de um programa de compliance estruturado, para que sejam seguidos os princípios orientadores, por meio da conscientização e prevenção acerca dos Direitos Humanos, tendo como base código de conduta, procedimentos internos, apoio das altas lideranças e treinamentos específicos de acordo com a atuação de cada área da instituição privada.

Os códigos de conduta das empresas, em sua maioria, já envolvem temas relacionados à proteção dos DH's, ainda que não menciona os princípios orientadores, como pode ser observado no material disponibilizado pelo Grupo Eleva Educação⁹⁵, grande rede de educação básica no Brasil, e da empresa *IFood*⁹⁶, *foodtech* e referência na América Latina.

Do ponto de vista prática, sabe-se que o respeito aos Direitos Humanos é uma questão moral e ética. No entanto, versando sobre empresas e a sua “eterna corrida pelo lucro”, verifica-se também, que a implementação de programas de *compliance* traz um retorno financeiro (e bastante positivo) para as empresas, principalmente pelo fator reputacional, que desencadeia diversos outros pontos benéficos.

⁹³ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Guiding principles on business and human rights**. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf. Acesso em 06 nov. 2022

⁹⁴ SILVA, R. M. da; MOREIRA, F. O. G. Compliance para proteção dos direitos humanos em empresas. **Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, v. 4, n. 1, 2020.

⁹⁵ ELEVA EDUCAÇÃO. **Código de Conduta**. Disponível em: <https://elevaeducacao.com.br/wp-content/uploads/2020/08/Codigo-de-Conduta-2020.pdf>

⁹⁶ IFOOD. **Código de Conduta**. Disponível em: https://institucional.ifood.com.br/docs/lo_029_codigocondutafloodlovers_interativo_low.pdf

Uma reputação positiva possui bastante valor, dado que representa a imagem que a empresa passa à toda comunidade corporativa, aos seus investidores, fornecedores, consumidores, colaboradores e demais componentes da sociedade, que são potenciais consumidores e formadores de opinião. Ademais, considerando o mundo globalizado vivido, em que as empresas se deparam com a alta competitividade e com a transparência, imediata e de grande acesso pelo advento da informatização, a imagem passada pode ser determinante para a escolha do consumidor.⁹⁷

À vista disso, Adelia Bragato afirma que, embora as empresas surjam com o intuito de gerar lucro, não há mais lugar para empresas que só querem o lucro a qualquer custo ou por meio de concorrências desleais. Isso se deve ao consumidor atual que, além de demonstrar preocupação com as futuras gerações, também tende a ser mais intolerante quando a instituição se envolve com práticas corruptas e desleais.⁹⁸

Por conseguinte, empresas que recebem títulos de “mal empregadoras”, “indiferentes a melhorias relacionadas à inclusão e diversidade” ou “despreocupadas com possíveis violações aos Direitos Humanos”, podem deixar de receber investimentos, estar mais suscetíveis a desastres socioambientais - pela falta de prevenção ou não serem priorizadas na hora da escolha dos fornecedores, por falta de identificação com a marca.

Para exemplificar, Ricardo Silva e Felipe Moreira, em relação a não receberem investimentos, indicam o caso do maior fundo de pensão norueguês KLP que deixou de investir em empresas que não adotavam práticas sustentáveis em relação a produção de combustíveis e passou esses investimentos para a produção de energias renováveis em países em desenvolvimento⁹⁹. Já em relação a “estar mais suscetíveis a desastres socioambientais”, foi apresentado o caso da tragédia de Brumadinho, que ganhou uma grande notoriedade no Brasil e no mundo e levou a empresa Vale a perder 72 bilhões de valor de mercado.¹⁰⁰

⁹⁷ SILVA, R. M. da; MOREIRA, F. O. G. Compliance para proteção dos direitos humanos em empresas. **Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, v. 4, n. 1, 2020.

⁹⁸ BRAGATO, Adelita Aparecida Podadera Bechelani. **O Compliance no Brasil: a Empresa entre a ética e o lucro**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Nove de Julho. São Paulo, 2017, p. 14. Disponível em: <http://bibliotecatede.uninove.br/handle/tede/1646>.

⁹⁹ SILVA, R. M. da; MOREIRA, F. O. G. Compliance para proteção dos direitos humanos em empresas. **Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, v. 4, n. 1, 2020.

¹⁰⁰ As matérias utilizadas como bases pelos autores podem ser acessadas em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bloomberg/2017/12/14/fundo-noruegues-barra-areias-betuminosas-e-foca->

No que tange o argumento de “não serem priorizadas durante a escolha pelos fornecedores”, observa-se uma pesquisa realizada pelo site “Reclame AQUI” com cerca de 22 mil usuários do site em que 93% dos consumidores informaram que não fazem negócio com uma empresa que tenha má reputação no mercado, isto é, que esteja envolvida em alguma caso de corrupção, trabalho análogo à escravidão, testes com animais, entre outros.¹⁰¹

Nessa mesma perspectiva da relevância do fator reputacional, no Brasil, o Governo Federal, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego, publica um cadastro de empregadores, conhecido como “lista suja” a fim de dar publicidade para casos de exploração de trabalho em situação análoga à escravidão, sendo um instrumento e grande aliado das políticas públicas de combate ao trabalho escravo”.¹⁰²

Ainda, em relação aos “incentivos” estatais brasileiros, com o Decreto 9.571/2018, que estabelece diretrizes nacionais, ainda que voluntárias, sobre empresas e direitos humanos, existe a possibilidade de concessão de um selo de reconhecimento destinado a aquelas que se adequarem voluntariamente às diretrizes dispostas.

Sobre a inserção do decreto citado no ordenamento jurídico nacional e consequente concessão do selo “Empresa e Direitos” às empresas correspondentes, Ricardo Silva e Felipe Moreira indicam que:

“A conclusão de que esse Decreto se baseia na teoria da reputação advém do simples fato de não prever qualquer tipo de punição ou ainda benefício financeiro (como um incentivo tributário, por exemplo) para empresas que respeitem os direitos humanos e que comprovem o referido respeito pelo cumprimento das normas do Decreto. Sendo assim, ou posteriormente aparecerão regras vinculantes e não voluntárias que tratem diretamente sobre a matéria, e o selo será utilizado como uma espécie de salvo conduto ou investigação prévia; ou servirão para dar às empresas uma modalidade de “título” de respeitadora de direitos humanos, e, em razão disso, essas terão benefícios reputacionais inerentes a esse título. Independentemente de normativas estatais, o fato é que a adoção de condutas adequadas não é uma novidade no âmbito empresarial, haja vista que há tempo as empresas vêm adotando condutas de Responsabilidade

em-energia-verde.htm e <https://www.infomoney.com.br/mercados/vale-cai-24-e-perde-r-72-bilhoes-de-valor-apos-tragedia-em-brumadinho-acao-da-ambev-dispara-4-e-petrobras-cai-3/>, respectivamente.

¹⁰¹ RECLAME AQUI. 94% dos consumidores não compram de empresas com má reputação. **Blog Reclame Aqui**. Disponível em: <https://blog.reclameaqui.com.br/94-dos-consumidores-nao-compram-de-empresas-com-ma-reputacao/>. Acesso em 07 nov. 2022.

¹⁰² MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. **Cadastro de Empregadores - “Lista Suja”**. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/combate-ao-trabalho-escravo/cadastro-de-empregadores-201clista-suja201d>. Acesso em 07 nov. 2022.

Social Corporativa com o fim de angariar uma melhor reputação e maiores benefícios econômicos.¹⁰³

Para além do selo disponibilizado pelo Decreto 9.571/2018, um relevante “concurso” é conhecido como Pró-Ética.

3.2. SELO PRÓ-ÉTICA

O Pró-Ética, segundo a Controladoria-Geral da União (CGU), é o resultado de um esforço coletivo das iniciativas privada e pública em prol de um ambiente corporativo mais íntegro, ético e transparente no país. Consiste em incentivar a adoção voluntária de medidas de integridades por empresas que almejam um maior reconhecimento público por demonstrarem comprometimento na implementação de ações de prevenção, detecção e remediação de atos de corrupção e fraude.¹⁰⁴

No tópico de “Objetivos” a CGU reconhece que as problemáticas ligadas à corrupção extrapolam o competência da esfera pública, sendo necessária a participação do setor privado no seu combate e indica que o selo foi instituído para conscientizar as empresas sobre o papel delas nesse combate; fomentar, na esfera privada, a implementação das medidas necessárias; reduzir riscos relacionados ao tema; e reconhecer boas práticas adotadas voluntariamente, apontando-as como exemplos de medidas desejadas.

Sendo uma iniciativa criada em 2010, da parceria entre a CGU e o Instituto Ethos, o processo foi reestruturado em 2014, a fim de adequar-se à Lei nº 12.846/2013. Assim, continuou em um processo de aprimoramento e valorização ao longo dos anos, recebendo diversos reconhecimentos internacionais, em que foi considerada uma “Boa Prática” adotada pelo Brasil, pela OEA; “um esforço positivo do governo brasileiro” pela OCDE; e “um dos melhores exemplos de incentivos para que as empresas invistam voluntariamente em programas anticorrupção e outras medidas que fortaleçam a integridade corporativa”, pela UNODC.¹⁰⁵

¹⁰³ SILVA, R. M. da; MOREIRA, F. O. G. Compliance para proteção dos direitos humanos em empresas. **Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, v. 4, n. 1, 2020.

¹⁰⁴ CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **O Pró-Ética**. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/historico>. Acesso em 07 nov. 2022.

¹⁰⁵ Para ciência, as siglas referem-se a: Organização dos Estados Americanos (OEA), Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional (UNODC). Além disso, as informações apresentadas podem ser acessadas em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/historico>. Acesso em 07 nov. 2022.

Além dos mais, pela criação do Empresa Pró-Ética e trabalho de incentivo a adoção de programas de integridade no Brasil, a CGU recebeu o reconhecimento pela Sociedade de Integridade e Ética Corporativa¹⁰⁶ (SCCE, na sigla em inglês) na 14ª edição do prêmio Compliance & Ethics Award, sendo o primeiro órgão governamental da América Latina a receber tal reconhecimento. Segundo a Sociedade, os esforços da CGU apresentaram um impacto positivo e significativo no comportamento do setor privado nacional.¹⁰⁷

Servindo como exemplo, em uma cooperação entre Alemanha, Brasil e Paraguai, a CGU e representantes da Agência Brasileira de Cooperação (ABC) participaram do projeto “Fortalecendo a integridade para superar tempos de crises”, no desenvolvimento do “Selo de Integridade do Paraguai”, que foi lançado em maio do ano corrente.

Para a obtenção do Selo, é necessário, inicialmente, preencher os requisitos de admissibilidade que consistem em não constar na “lista suja” e nos Cadastros CEIS, CNEP e CEPIM; comprovação de regularidade fiscal, do FGTS-CRF e de débitos trabalhistas. Ainda, ser signatário do Pacto Empresarial pela a Integridade e contra a Corrupção, promovido pelo Instituto Ethos e não estar respondendo a Processo Administrativo de Responsabilização ou participando de negociação para celebração de Acordo de Leniência de que tratam a Lei nº 12.846/2013, ou sendo monitorada pela CGU em razão de acordo celebrado.¹⁰⁸

Após a admissão, a empresa candidata preenche um questionário bastante extenso e dividido em dez áreas, quais sejam: Comprometimento da Alta Direção da Empresa; Instância Interna Responsável pela Aplicação do Programa de Integridade; Gestão de Riscos para a Integridade; Código de Ética, Política e Procedimentos de Integridade; Treinamentos e Ações de Comunicação sobre o Programa de Integridade; Controles para Assegurar a Precisão e a Clareza dos Registros Contábeis e a Confiabilidade dos Relatórios e Demonstrações Financeiras; Diligências para Contratação e Supervisão de Terceiros e para Fusões e

¹⁰⁶ SCCE, na sigla em inglês.

¹⁰⁷ CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **O Pró-Ética**. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/historico>. Acesso em 07 nov. 2022.

¹⁰⁸ CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Regulamento “Empresa Pró-Ética 2022-2023”**, p.5. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/arquivos/2022-2023/regulamento-empresa-pro-etica-2022-2023-1.pdf>. Acesso em 07 nov. 2022.

Aquisições Societárias; Canais de Denúncia, Remediação e Medidas Disciplinares; Monitoramento do Programa de Integridade; e Transparência e Responsabilidade Social.

Por fim, são consideradas aprovadas as empresas que obtiverem pontuação maior ou igual a setenta pontos e que tenham obtido, no mínimo, quarenta por cento das pontuações atribuídas para cada área das citadas anteriormente. Depois de aprovada, a empresa terá seu nome divulgado na lista de Empresas Pró-Ética do ano concorrido, tanto na página eletrônica “www.cgu.gov.br/proetica” e quanto em quaisquer outros meios ou ocasiões em que se dê publicidade à lista; e poderá utilizar a marca “Empresa Pró-Ética”.

Sob esse prisma, mesmo que de adesão voluntária, por ser uma iniciativa que agrega um valor relevante a empresa, por conta do fator reputacional, o Selo demonstra a preocupação estatal e, também, um interesse da iniciativa privada na adoção de medidas de prevenção, seja pelo papel do Instituto Ethos, quanto das empresas concorrentes.

3.3. OUTRAS MEDIDAS DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE RELEVANTES

Para além da implementação de *Programas de Compliance*, na última década, as empresas vêm adotando mecanismos para a promoção de um meio corporativo mais inclusivo, a fim de “quebrar” um ciclo engessado.

Ao tratar da promoção de equidade de gênero e ampliação da participação das mulheres no ambiente empresarial, na cadeia de valor e na comunidade *lato sensu*, foi criado o Movimento 360 Mulher que, atualmente, é uma associação sem fins lucrativos formada por mais de 100 empresas brasileiras associadas, como Pepsico, Nestlé, Natura e Unilever.¹⁰⁹

À título de exemplo, vale enfatizar o trabalho realizada pela Pepsico, a empresa criou uma área de Diversidade, Equidade e Inclusão com o intuito de aumentar a diversidade com a contratação, desenvolvimento e retenção de talentos diversos, garantindo representatividade da sociedade e de consumidores e consumidoras; promover um ambiente inclusivo ao investir de forma constante em funcionários conscientes e empoderados para atuação como agentes de

¹⁰⁹ MULHER 360. **Institucional**. Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/institucional/o-movimento/>. Acesso em 07 nov 2022.

mudança; e investir na comunidade para impactar o mundo, fazendo a diferença em toda a sua cadeia.¹¹⁰ Dessa forma, a empresa instituiu treinamentos constantes, sobre vieses inconscientes, lideranças e processos de recrutamento inclusivo; formou grupos de afinidade para trocas relacionadas a Raça, Gênero, LGBTI+, PCD e Gerações; e criou uma marca específica, “Seja Você”, para incentivar que funcionários e outros vivam de forma autêntica e respeitando as diversidades.

Em relação a promoção da equidade racial, a Pepsico estabeleceu uma meta de atingir 35% de pessoas negras em cargos de liderança até 2025; lançou um Programa de Mentoria para Profissionais Negros e Negras; patrocinou a Iniciativa LIFT, que busca o ensino da língua inglesa como ferramenta de transformação social; e planejou investir dezesseis milhões e meio de reais em projetos de impacto social em comunidades brasileiras.¹¹¹

Outro caso que foi bastante discutido na esfera nacional, foi o Programa de Trainee exclusivo para pessoas negras, instituído pelo Magazine Luiza.¹¹² Em uma entrevista ao jornal O Estado de São Paulo, Frederico Trajano, CEO da empresa, constatou que a participação de pessoas negras em seu quadro de lideranças correspondia apenas a 16%. Além disso, indicou que essa dificuldade de acesso estaria sendo um problema para a empresa e que a diversidade aumentaria a competitividade.¹¹³ À época, a decisão da empresa sofreu diversas críticas nas redes sociais e chegou a ser denunciada por “racismo reverso”. No entanto, as denúncias descabidas foram rejeitadas pelo Ministério Público do Trabalho e a ação foi considerada como uma ação afirmativa de reparação histórica.¹¹⁴ Desse modo, após a primeira edição, foram abertas novas inscrições para a segunda turma do programa.

¹¹⁰ PEPSICO. **Respeito, Empatia e Inclusão na Prática.** Disponível em: <https://www.pepsico.com.br/sustainability/pepsicopositive/diversidade-equidade-inclusao>. Acesso em 07 nov. 2022.

¹¹¹ PEPSICO. **Respeito, Empatia e Inclusão na Prática.** Disponível em: <https://www.pepsico.com.br/sustainability/pepsicopositive/diversidade-equidade-inclusao>. Acesso em 07 nov. 2022.

¹¹² FONSECA, Mariana. **Em corrida para bater metas de diversidade, Magazine Luiza terá 2º programa de trainee exclusivo para pessoas negras.** Infomoney, 21 set. 2021. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/do-zero-ao-topo/em-corrida-para-bater-metas-de-diversidade-magazine-luiza-tera-2o-programa-de-trainee-exclusivo-para-pessoas-negras/>. Acesso em 07 nov. 2022.

¹¹³ COUTO, Marcus. **Ações da Magazine Luiza sobem após anúncio de vagas de trainees só para negros.** Yahoo Finanças, 23 set. 2020. Disponível em: <https://br.vida-estilo.yahoo.com/programa-de-trainee-exclusivo-para-negros-fez-aco-es-da-magalu-subirem-141154364.html?>. Acesso em 07 nov. 2022.

¹¹⁴ BOEHM, Camila. **MPT conclui que trainee para negros é reparação histórica.** Agência Brasil - São Paulo, 24 set. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-09/mpt-conclui-que-trainee-para-negros-e-reparacao-historica>. Acesso em 07 nov. 2022.

Por fim, ainda sobre ações adotadas por empresas privadas, a Natura dispõe de uma Declaração de compromisso pelos Direitos Humanos, em que afirma seu compromisso em manter suas atividades ao longo de sua cadeia produtiva, com base nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, além da Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e os princípios relativos aos direitos fundamentais, estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho, sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e o Código Básico da Iniciativa de Comércio Ético. No documento, a empresa reforça seu compromisso com a intolerância à violação dos direitos humanos e estabelece o que a marca espera de todos seus colaboradores e parceiros comerciais em todos os países em que atua.¹¹⁵

¹¹⁵ NATURA. **Declaração de Compromisso pelos Direitos Humanos.** Disponível em: https://static.rede.natura.net/html/home/2020/br_12/a-natura/declaracao_de_compromisso_pelos_direitos_humanos_natura_PT.pdfAcesso em 07 nov. 2022.

4. A TITULARIDADE DOS DIREITOS HUMANOS DAS PESSOAS JURÍDICAS

Conforme visto no capítulo anterior, por mais que seja notório o avanço das empresas em relação a posicionamentos e ações voltadas para questões sociais e, necessariamente, para os Direitos Humanos, muito ainda se limita, quando tratado da titularidade dos DH's relacionado às pessoas jurídicas. Em relação a essa questão, será analisado o posicionamento da Corte IDH e, também, casos contenciosos relacionados à temática.

4.1. OPINIÃO CONSULTIVA Nº 22/2016

Em 2014, a República do Panamá solicitou a Opinião Consultiva da Corte quanto à interpretação do artigo 1.2 da Convenção Americana de Direitos Humanos, em relação ao escopo e a proteção de pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas ou entidades não governamentais, no intuito de esgotar os procedimentos de jurisdição interna e, também, possibilitar um aumento do número de denúncias de violação de DH's perante a Comissão Interamericana. Ademais, o Estado buscou que a Corte se pronunciasse sobre o escopo e proteção dos direitos das pessoas coletivas e entidades não governamentais, como meio das pessoas físicas realizarem suas tarefas legítimas. E, ainda, a sua interpretação com base nos artigos 29 e 30.¹¹⁶

Do mesmo modo, o Panamá buscou o pronunciamento da Corte em relação ao artigo 16 do referido documento, se o direito de associação, reconhecido no texto, seria limitado pela restrição da proteção de associações formadas por pessoas físicas, como entidades não-governamentais legalmente reconhecidas, para proteção de direitos desenvolvidos por meio de pessoas jurídicas, ainda que seus.

Por fim, sobre a proteção dos DH's das pessoas físicas por meio de organizações não-governamentais ou pessoas jurídicas, os direitos à proteção judicial e o devido processo, descrito no artigo 8 da Convenção Americana. E direitos previstos nos artigos 11, 13, 21, 1.1, 24 do mesmo documento e no artigo 8 do Protocolo de São Salvador.

¹¹⁶ SOUSA, Adriano Corrêa de; MUÑOZ, Juanita Miluska Buendía. A Opinião Consultiva n. 22/2016: a titularidade dos direitos humanos das pessoas jurídicas e indígenas no sistema interamericano. **Casoteca do NIDH – UFRJ**. Disponível em: <https://nidh.com.br/?p=6877&preview=true>

Para análise da Opinião Consultiva abordada, Muñoz e Souza esclarecem que:

“A respeito do mérito, a Corte IDH construiu sua fundamentação a partir da definição de dois conceitos chaves: pessoa jurídica e legitimidade ativa. Para o referido Tribunal, pessoas jurídicas são entidades, distintas de seus membros, com capacidade de contrair obrigações e exercer direitos, cuja capacidade está restringida ao objeto social para que foram criados. Por outro lado, a legitimidade passiva se refere à aptidão para ser parte em um processo, conforme os termos legais. No âmbito do sistema interamericano, a legitimidade passiva está disciplinada no artigo 44 da Convenção Americana, que estabelece a faculdade de qualquer pessoa ou grupo de pessoas, ou entidade no governmental reconhecida em algum Estado membro da OEA de apresentar petições perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, contudo, apenas os Estados e a Comissão podem submeter um caso à decisão da Corte.”¹¹⁷

Ao decidir sua opinião, a Corte dividiu o retorno aos questionamentos nos seguintes temas chaves: consulta sobre titularidade dos direitos das pessoas jurídicas (PJ's) no sistema interamericano; comunidade indígenas, tribais e organizações sindicais; proteção dos DH's de pessoas naturais por intermédio das pessoas jurídicas; e esgotamentos de recursos internos pelas PJ's.

Sobre a titularidade dos direitos das pessoas jurídicas, a Corte aplicou três métodos de interpretação: teológico, sistemático e comparativo. O primeiro, teológico, foi utilizado para estabelecer o objeto e o fim pretendido pela CADH e analisou a jurisprudência da Corte em conjunto com passagens do preâmbulo do próprio documento. A partir da análise o Tribunal indicou que a Convenção deveria proteger os direitos dos seres humanos, diferente das pessoas jurídicas, que não existem no mundo material e, portanto, não seriam amparadas pelo tratado.

Ao utilizar o método sistemático, buscou-se entender o alcance dentro do sistema jurídico pertencente e, por isso, foi analisada a Declaração Americana de Direitos Humanos (DADH), junto ao preâmbulo da Convenção. Desse modo, constatou-se que ambos conferem a titularidade dos direitos aos seres humanos, ao escolher o uso das palavras “homem” e “pessoa humana” durante o texto.

Por último, o Tribunal comparou os demais sistemas de proteção de DH's internacionais e constatou que apenas o sistema europeu reconheceria os direitos humanos às pessoas jurídicas. E que, além dele, seria o Comitê para a Eliminação de Discriminação Racial,

¹¹⁷ SOUSA, Adriano Corrêa de; MUÑOZ, Juanita Miluska Buendía. A Opinião Consultiva n. 22/2016: a titularidade dos direitos humanos das pessoas jurídicas e indígenas no sistema interamericano. **Casoteca do NIDH – UFRJ**. Disponível em: <https://nidh.com.br/?p=6877&preview=true>

criado em virtude da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, que confere às pessoas jurídicas a legitimidade para denunciar violações que afetem seus direitos.¹¹⁸

Sob esse prisma, após expor as três interpretações, a Corte indicou que as pessoas jurídicas não podem ser titulares dos direitos estipulados pela Convenção Americana e, conseqüentemente, não podem configurar como suposta vítimas nos casos tratados pelo Sistema Interamericano.

Em relação aos sindicatos, federações e confederações, a Corte utilizou o artigo 8.1a do Protocolo de São Salvador e indicou que há uma ambigüidade na redação, não sendo clara se a titularidade dos DH's pode ser conferida a estes e, por isso, se faz necessário utilizar os métodos de interpretação já mencionados. Ainda, em relação às organizações sindicais, assinala que estas constituem PJ's com capacidades distintas de seus associados para exercer direitos.¹¹⁹

Nesse mesmo tópico, o Tribunal trata do artigo 45.c da Carta da OEA, que reconhece a personalidade jurídica das associações de trabalhadores e dos empregados. Com isso, à luz do *princípio pro persona*, indicou-se que a interpretação do artigo 8.1.a deve ser mais garantista e não excludente em relação aos dispositivos da Carta mencionada, por favorecer a efetivação dos direitos reconhecidos nela.¹²⁰ Posto isso, o Tribunal interpretou a favor da titularidade dos direitos dos sindicatos, federações e confederações, permitindo que apresentem-se perante o SIDH para reivindicação de seus direitos. E, limitou esse acesso às organizações que operem ou que tenham sua constituição em Estados que ratificaram o Protocolo e indicou a incompetência em casos relacionados ao direito de greve.¹²¹

¹¹⁸ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Parecer Consultivo OC 22/16 de 26 de fevereiro de 2016**, p. 22. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_22_esp.pdf. Acesso em 10 nov 2022.

¹¹⁹ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Parecer Consultivo OC 22/16 de 26 de fevereiro de 2016**, p. 22. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_22_esp.pdf. Acesso em 10 nov 2022, p. 32.

¹²⁰ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Parecer Consultivo OC 22/16 de 26 de fevereiro de 2016**, p. 22. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_22_esp.pdf. Acesso em 10 nov 2022, p. 33.

¹²¹ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Parecer Consultivo OC 22/16 de 26 de fevereiro de 2016**, p. 22. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_22_esp.pdf. Acesso em 10 nov 2022, p. 34.

Sobre a proteção dos DH's das pessoas físicas por meio de organizações não-governamentais ou pessoas jurídicas, reiterou a jurisprudência e buscou analisar por meio dos direitos dispostos na CADH, como os relacionados à pessoa natural, quanto à sua participação em PJ's. Nessa linha, a Corte indica que a pessoa física, que exerce seus direitos por meio da pessoa jurídica, pode recorrer ao SIDH para fins de reivindicar seus direitos fundamentais, ainda que "coberta" de uma ficção jurídica (pessoa jurídica), a qual não tem um reconhecimento expresso na convenção mencionada.¹²²

A Corte destacou a existência de direitos exclusivos do ser humano e que o exercício se dá apenas pela pessoa física, tais como o direito à vida e à liberdade pessoal. Diante disso, após elencar situações que podem ser analisadas pelo tribunal, à luz da Convenção, estabeleceu que, para a análise, o caso deve envolver uma relação essencial e direta entre a pessoa natural, necessitada de proteção do SIDH, e a pessoa jurídica envolvida na violação.

Em relação à questão de "se o esgotamento de recursos internos por parte das PJ's, por si ou em representação de membro, atenderia o requisito da admissibilidade que trata o artigo 46.1.a da Convenção", segundo Muñoz e Souza, foram considerados os seguintes requisitos:

"i) verifica-se que foram apresentados os recursos disponíveis, idôneos e efetivos para a proteção de seus direitos, independentemente de esses recursos terem sido apresentados e resolvidos em favor de uma pessoa jurídica, ii) é demonstrado que existe uma coincidência entre as alegações que a pessoa jurídica alegou no procedimento interno e as supostas violações que foram argumentadas perante o sistema interamericano. Além disso, a Corte assinalou que em tais casos o ônus da prova, sobre a efetividade e idoneidade, são a cargo do Estado, quando apresentem a exceção de falta de esgotamento de recursos internos."¹²³

Nessa linha, a Corte verificou que a interposição de recursos por parte da pessoa jurídica não era uma limitação para que as pessoas físicas titulares dos direitos já não tivessem os esgotado. Com isso, a jurisprudência da Corte já entendia pela necessidade de analisar caso a caso se os recursos que deviam ser esgotados, haviam sido de forma adequada e, por meio da análise do artigo mencionado, indicou que a análise deve ser focada na idoneidade e efetividade do recurso, independente da interposição ter ocorrido por meio da pessoa jurídica ou natural.¹²⁴

¹²² CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Parecer Consultivo OC 22/16 de 26 de fevereiro de 2016**, p. 22. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_22_esp.pdf. Acesso em 10 nov 2022, pp. 35-36.

¹²³ SOUSA, Adriano Corrêa de; MUÑOZ, Juanita Miluska Buendía. A Opinião Consultiva n. 22/2016: a titularidade dos direitos humanos das pessoas jurídicas e indígenas no sistema interamericano. **Casoteca do NIDH – UFRJ**. Disponível em: <https://nidh.com.br/?p=6877&preview=true>

¹²⁴ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, op. cit., p.43.

Diante disso, restou concluído pelo Tribunal que a ação movida por uma PJ, atuando em prol de uma pessoa natural, que seja a suposta vítima da violação de DH, objeto da ação, não deve ser uma motivação ou empecilho para que o Estado cumpra com as suas obrigações.¹²⁵

Por conseguinte, a Corte Interamericana definiu que (i) a CADH consagra apenas direitos a favor de pessoas físicas, de modo que as pessoas jurídicas não são titulares dos direitos abarcados no referido tratado; (ii) Os sindicatos, federações e confederações, tem permissão para apresentar demandas perante o sistema interamericano em defesa dos seus direitos; (iii) as pessoas físicas, em determinados casos, podem exercer seus direitos por meio de pessoas jurídicas, perante o Sistema Interamericano a fim de apresentar supostas violações de seus direitos; e por último, (iv) as pessoas físicas, cumprindo requisitos específicos, podem esgotar os recursos internos ainda que os recursos sejam interpostos por pessoas jurídicas.¹²⁶

Nessa perspectiva, ainda que o entendimento de que as pessoas físicas possam exercer seus direitos por meio de pessoas jurídicas já seja uma interpretação bastante positiva, observa-se que o entendimento da Corte desconsidera a possibilidade dessa titularidade de direitos às pessoas jurídicas.

Destaca-se que, no próprio pronunciamento, a Corte Interamericana indica que a CADH traz dispositivos em prol da proteção apenas de pessoas físicas, com base nos artigos 1 e 44, ainda que existam duas exceções já mencionadas acima. No entanto, o artigo 44 apresenta que “qualquer pessoa ou grupo de pessoas, ou entidade não governamental legalmente reconhecida” poderia apresentar à Comissão uma petição que denuncie violações de Estados-Parte. Assim, ao tratar da expressão “grupo de pessoas”, esta pode ser interpretada como pessoas jurídicas, de modo a cumprir o ideal de fortalecimento da proteção de direitos fundamentais frente ao SIDH.¹²⁷

¹²⁵ SOUSA, Adriano Corrêa de; MUÑOZ, Juanita Miluska Buendía. A Opinião Consultiva n. 22/2016: a titularidade dos direitos humanos das pessoas jurídicas e indígenas no sistema interamericano. **Casoteca do NIDH – UFRJ**. Disponível em: <https://nidh.com.br/?p=6877&preview=true>

¹²⁶ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Parecer Consultivo OC 22/16 de 26 de fevereiro de 2016**, p. 47. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_22_esp.pdf. Acesso em 10 nov 2022.

¹²⁷ NEVES, E. A.; LEGALE, S. **São só negócios? As Empresas no Sistema Interamericano de Direitos Humanos**. 2022, p. 8, mimeografado.

Considera, ainda, as motivações para tal mudança interpretativa, Edson e Siddharta indicam outro problema existente no procedimento atual:

“ ... em termos empíricos cabe destacar que a morosidade dificulta que pessoas ou grupos de pessoas não organizados exerçam uma litigância que, somados o tempo no plano interno, não raro se arrasta por décadas. Excluir a pessoa jurídica de uma litigância dessa magnitude, quando direitos humanos fundamentais estratégicos para o desenvolvimento humano, tende muito mais a fragilizar as possibilidades de uma defesa robusta de direitos do que o contrário.”¹²⁸

Para além, a partir dos julgados apresentados a seguir, será feita uma análise acerca da possibilidade de violação de direitos fundamentais das pessoas físicas envolvidas, mas, também, de pessoas jurídicas. Isso porque, verifica-se nos casos contenciosos apresentados, a proteção das empresas através dos direitos de sócios e colaboradores destas.¹²⁹

4.2. CASO 1: PERU X IVCHER BRONSTEIN

O caso foi decidido pela Corte em 2001 e tratava de uma suposta supressão do direito à liberdade de expressão do Sr. Ivcher Bronstein, este peruano naturalizado e acionista majoritário do Canal 2, emissora de televisão no país. Ainda, as denúncias englobavam, a respeito da violação da liberdade de expressão, a ação do Estado de privar Ivcher de sua nacionalidade peruana, como forma de silenciá-lo, por meio da sua retirada do controle editorial do Canal. Além disso, teriam sido violados, também, os seus direitos à propriedade e ao devido processo legal, conforme será verificado ainda neste capítulo.

Desse modo, a Comissão solicitou à Corte que determinasse que o Peru restabelesse e garantisse à Ivcher Bronstein o gozo integral de seus direitos, em específico:

- a. Que disp[onha] o restabelecimento do título de nacionalidade peruana do senhor Ivcher Bronstein e o reconhecimento pleno e incondicional de sua nacionalidade peruana, com todos os direitos e atributos correspondentes.
- b. Que disp[onha] o restabelecimento da situação jurídica no gozo e exercício do direito de propriedade do senhor Ivcher Bronstein sobre suas ações da Compañía Latinoamericana de Radiodifusión S.A. e que disp[usesse] que o senhor Ivcher Bronstein recupere todos os seus atributos como acionista e como administrador desta empresa.
- c. Que orden[e] ao Estado peruano garantir ao senhor Ivcher Bronstein o gozo e exercício [de] seu direito à liberdade de expressão, e em particular, que cess[asse] os atos de acoso e perseguição contra ele, incluindo os atos contra sua família e sua empresa.

¹²⁸ NEVES, E. A.; LEGALE, S. **São só negócios? As Empresas no Sistema Interamericano de Direitos Humanos**. 2022, p. 12, mimeografado.

¹²⁹ NEVES, E. A.; LEGALE, S. **São só negócios? As Empresas no Sistema Interamericano de Direitos Humanos**. 2022, p. 7, mimeografado.

d. Que orden[e] ao Estado peruano reparar e indenizar plenamente o senhor Ivcher Bronstein por todos os danos materiais e morais que a atuação dos órgãos administrativos e judiciais do Peru lhe tenham ocasionado.”¹³⁰

Vale ressaltar que, à época, o país vivia sob um regime ditatorial, com Alberto Fujimori e, durante o regime, o Canal 2 transmitia o programa “*Contrapunto*”, que tinha como objetivo denunciar casos de corrupção e de violações aos direitos humanos dentro do país.

O programa atingiu uma audiência relevante e, com isso, foram inúmeras as tentativas de restrição e ameaça por parte do governo. Entre elas, pode-se citar: (i) um momento em que o programa denunciou uma relação comercial entre militares e traficantes de drogas, por meio da publicação de mensagens gravadas, o que resultou na retirada de tanques militares que protegiam o local da emissora contra atentados terroristas; (ii) constantes refeições profissionais em que o Sr. Ivcher era coagido a aceitar propostas para que suspendesse a transmissão de materiais com tal teor; (iii) ameaçar anônimas e diversas outras formas de tentativa de intimidação; (iv) intervenção judicial e policial no Canal, em 2 de setembro de 1997, com a presença de testemunha ocular¹³¹; (v) reportagens com informações falsas, de cunho difamatório e calunioso, a respeito de Ivcher e patrocinadas pelo governo; e, ainda, (vii) voos de supostos helicópteros do Exército sobre as instalações de sua fábrica Produtos Paraíso do Peru.

Com o encaminhamento da denúncia à CIDH, houve a tentativa de solução amistosa, porém, o Estado se manifestou indicando não considerar conveniente iniciar um procedimento da natureza proposta. Com esse cenário, em dezembro de 1998 a Comissão aprovou o relatório n° 94/98 que foi transmitido ao Peru ainda naquele mês. Tal documento concluía que:

“O Estado peruano privou o senhor Ivcher arbitrariamente de sua nacionalidade peruana (em contravenção ao estabelecido no artigo 20(3) da Convenção), como um meio para suprimir sua liberdade de expressão (consagrada no artigo 13 da Convenção), e violou também seu direito de propriedade (artigo 21 da Convenção), e seus direitos ao devido processo (artigo 8.1 da Convenção) e a um recurso simples e rápido perante um juiz ou tribunal competente (artigo 25 da Convenção), em contravenção da obrigação genérica do Estado peruano de respeitar os direitos e liberdades de todos os indivíduos dentro de sua jurisdição, emergente do artigo 1.1 da Convenção Americana.”

¹³⁰ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Ivcher Bronstein Vs. Peru. Sentença de 6 de fevereiro de 2001 (Mérito, Reparações e Custas)**, página 2. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/04/506ad88087f45ce5d2413efc7893958e.pdf>. Acesso em 11 nov 2022.

¹³¹ Luis Carlos Antonio Iberico Núñez

Desse modo, a Comissão formulou recomendações ao Estado, mas estas não foram cumpridas.¹³² Ademais, sobre a violação do devido processo citada anteriormente, foi violado seu direito a um recurso simples e rápido perante juiz ou tribunal competente, tendo em vista que, conforme previsto no artigo 1.1. da Convenção Americana, cabe ao Estado respeitar os direitos e liberdades dos indivíduos dentro de sua jurisdição.

Após transcorrido o prazo para que o Estado demonstrasse ter cumprido as orientações sem que fosse dado o devido cumprimento, a Comissão apresentou a demanda perante a Corte, em 31 de março de 1999.

Em agosto do mesmo ano, foi enviada uma nota, assinada pelo Ministro das Relações Exteriores do Peru manifestando que, por meio de uma resolução legislativa, havia sido aprovada a “retirada do reconhecimento da competência contenciosa” da Corte IDH. E, ainda que o caso do qual havia sido encaminhada uma notificação (referente ao presente caso) pela Corte, não seria mais de competência desta, por ser uma demanda interposta contra a República do Peru.

No entanto, a Comissão manifestou-se no sentido de que a “retirada” da competência não produziria efeitos no exercício da competência do Tribunal no caso em voga, uma vez que esta foi assumida de forma anterior. Além disso, indicou que o ato unilateral do Estado não poderia privar um tribunal internacional da competência assumida previamente e que tal retirada não estaria prevista na Convenção Americana.¹³³ *A posteriori*, a Corte proferiu uma sentença nessa mesma linha já apresentada e, por conseguinte, o caso continuaria a ser julgado.

¹³² As recomendações foram:

“A. Restabelecer de imediato o “[t]ítulo de [n]acionalidade” peruana ao senhor Baruch Ivcher Bronstein e reconhecer plena e incondicionalmente sua nacionalidade peruana, com todos seus direitos e atributos correspondentes.

B. Cessar os atos de acoso e perseguição contra o senhor Ivcher Bronstein, e abster-se de realizar novos atos contra a liberdade de expressão do senhor Ivcher Bronstein.

C. Realizar os atos que sejam necessários para que se reestabeleça a situação jurídica no gozo e exercício do direito de propriedade do senhor Baruch Ivcher Bronstein sobre ações da Companhia e, em consequência, recupere todos os seus atributos como acionista e como administrador desta empresa.

D. Indenizar o senhor Ivcher Bronstein pelos danos materiais e morais que as atuações dos órgãos administrativos e judiciais do Estado peruano lhe causaram[, e]

E. Adotar as medidas legislativas e administrativas necessárias a fim de procurar evitar fatos da mesma natureza no futuro.”

¹³³ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Ivcher Bronstein Vs. Peru. Sentença de 6 de fevereiro de 2001 (Mérito, Reparações e Custas)**, página 6. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/04/506ad88087f45ce5d2413efc7893958e.pdf>. Acesso em 11 nov 2022.

Em relação ao mérito processual, verificam-se as reiteradas omissões e ausências por parte da República do Peru, ainda que este não comparecimento não tenha gerado qualquer efeito, na medida em que considerasse um ônus processual e não dever jurídico. Desta maneira, o processo foi finalizado com impulso *ex officio*.

Sob esse prisma, ao abordar a violação do direito à liberdade de pensamento e expressão, resgata-se o entendimento adotado no Caso envolvendo Olmedo Bustos Vs. Chile, de que a proteção aos direitos citados não é restrita à expressão do próprio pensamento, pois engloba o direito e a liberdade de buscar, receber e difundir informações de toda natureza.

Aponta-se a existência de suas dimensões, quando tratada a liberdade de expressão, sendo elas, a individual e a social. A segunda, analisa-se como uma forma de troca das ideias e informações entre indivíduos, propiciando um meio democrático. Isso porque, tal troca evidencia o exercício do direito à informação e, de forma cíclica, é um meio de expressão da própria pessoa, garantido a existência da dimensão individual também.

Nessa linha, a decisão proferida destacou a relevância desse direito, principalmente ao tratar da conjuntura da época, pois os meios de comunicação não devem ter sua liberdade de veiculação de informações cerceada e limitada ao que for aprovado pelo Estado, pois essa liberdade de expressão representa uma tentativa do exercício da democracia.

Com relação direta ao caso, o Tribunal constatou que, após a saída forçada do Sr. Ivcher da administração do Canal 2, foi modificada a linha informativa do programa já citado e, também, proibida a entrada na emissora dos jornalistas que contribuam com o programa. A partir da análise da “saída forçada”, a Corte constatou que, a resolução do governo peruano que deixou sem efeito jurídico o título de nacionalidade de Ivcher Bronstein, foi um instrumento utilizado para restringir sua liberdade de expressão.

Constatou-se que, a retirada do Sr. Ivcher do controle da emissora não restringiu apenas o direito dele e dos demais jornalistas que atuavam no programa, mas, também, da população do Peru, de receber informações não enviesadas pelo controle estatal. Desse modo, a restrição limita a liberdade da população de exercer opções políticas e o desenvolvimento de uma sociedade democrática.

Portanto, a Corte IDH estabeleceu que a República do Peru violou o direito à liberdade de expressão, à luz do artigo 13.1 e 13.3 da CADH, em desfavor de Baruch Ivcher Bronstein e demandou que o Estado honrasse com as obrigações internacionais assumidas.

Salienta-se que, a Corte refere-se ao caso apenas à violação de direitos relacionados ao Sr. Ivcher, porém, o caso apresentado apresenta uma ligação muito estreita da violação dos direitos da pessoa física e da pessoa jurídica envolvida. Isso porque, o lesado Ivcher Bronstein, como sócio majoritário, dispõe de uma imagem e boa reputação diretamente ligada à imagem e reconhecimento da emissora, assim, esbarra em direitos fundamentais dos quais as pessoas jurídicas são titulares, como o direito à imagem.

4.3. CASO 2: GRANIER E RCTV X VENEZUELA

Em suma, o caso levado à Corte IDH levou a uma decisão do Tribunal de condenação da República Bolivariana da Venezuela pela violação de direitos que ocorreu como consequência do encerramento da emissora de televisão “Radio Caracas Televisión” (doravante “RCTV”). À época, a Corte entendeu que o Estado decidiu pelo encerramento da emissora no intuito de reservar para si “a parcela do espectro elétrico” antes atribuída à RCTV. Dessa forma, a Venezuela impediu a participação nos procedimentos administrativos de um meio de comunicação que expressava opiniões políticas de oposição. Ainda na decisão, o Tribunal destacou a violação à liberdade de expressão, vista a restrição indireta do exercício de tal direito pelos funcionários do Canal.¹³⁴

A RCTV operava como um canal de televisão aberta de cobertura nacional no país, desde a concessão em 1953. A concessão de operação da RCTV foi renovada por um período de 20 anos, de modo que a data de encerramento seria em 27 de maio de 2007. No entanto, a partir de 2002 funcionários públicos da Venezuela, incluindo o presidente à época, declararam, diversas vezes, que a concessão de certos meios de comunicação privados não seriam renovados e, em 2006 foi anunciada a decisão final de não renovar a concessão da emissora em questão.

¹³⁴ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Granier e Outros (Televisão Radio Caracas), Resumo Oficial emitido pela Corte Interamericana da Sentença de 22 de junho de 2015 (Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas)**, p. 2. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_293_esp.pdf. Acesso em 10 nov 2022

Nesse sentido, a emissora buscou, junto a Comissão Nacional de Telecomunicações (CONATEL), renovar sua concessão nos novos moldes jurídicos da lei referente às telecomunicações (LOTEL). Com isso, a renovação da concessão foi negada e o sinal da estação da emissora foi interrompido no dia 28 de maio de 2007.

Ainda, baseados em dois pedidos de amparo, à Sala Constitucional da Corte do Supremo Tribunal de Justiça cedeu à CONATEL o direito de uso dos bens de propriedade da RCTV, como objetivo de que a Fundação Televisora Venezuelana Social (TVS) tivesse a infraestrutura e aparatos necessários para transmitir nacionalmente.

Como forma de busca pela revisão dos seus direitos, a RCTV interpôs diversos recursos judiciais, antes mesmo do interropimento da transmissão e, também, depois, porém, foram rejeitados.

Sobre o caso, vale ressaltar que uma das “exceções preliminares” apresentadas pelo Estado acusado de violações aos direitos já expostos foi a suposta incompetência da Corte para a proteção das pessoas jurídicas. Com relação a isso, o Tribunal entendeu que a exceção seria inadmissível, pois estavam sendo consideradas e analisadas violações de direitos consagrados na CADH e relacionados a lesão de acionistas e funcionários, que seriam pessoas naturais.

Em seguida, ao tratar da violação do direito à liberdade de expressão e princípio de não discriminação relacionado ao caso, a Corte indicou que:

“(…) as restrições à liberdade de expressão frequentemente se materializam por meio de ações estatais ou privadas que afetam não apenas a pessoa jurídica que constitua meio de comunicação, mas também à pluralidade de pessoa naturais, como os seus accionistas ou os jornalistas que lá trabalham, que praticam atos de comunicação através da PJ e cujos direitos também podem ser violados. Da mesma forma, a Corte destacou que, para determinar se uma ação estatal que afetou uma pessoa jurídica também teve, por relação, um impacto negativo, certo e substancial na liberdade de expressão das pessoas física, deve ser analisado o papel desempenhado pelas supostas vítimas dentro dos respectivos meios de comunicação e, em particular, a forma como contribuíram para a missão comunicacional do canal.”

Mesmo com essa análise, a Corte reconheceu a relevância do Estado poder regular a atividade de radiodifusão e a implementação de políticas públicas sobre o tema, desde que respeitado o direito à liberdade de expressão. E, ainda, que tenha reconhecido que a concessão

de sinal é um bem escasso, pela quantidade específica de frequências, ressaltou a necessidade de que seja garantido que, no número específico de “sinais”, seja apresentada uma diversidade de visões, posições informativas ou de opiniões políticas.

Dessa forma, a Corte indicou, expressamente, que não analisaria as consequências derivadas da imposição de medidas cautelares aos bens que faziam parte do patrimônio da emissora, nem determinaria se houve a violação do patrimônio da pessoa jurídica da empresa, uma vez que não possui competência para alegar violações da Convenção ocorridas contra pessoas jurídicas. Todavia, essa explicação reconhece que houve uma violação de direitos da PJ à luz da CADH e, ainda, por meio da reparação às pessoas físicas envolvidas, verifica-se a proteção dos direitos da empresa relacionada, assim como no caso anterior.

CONCLUSÃO

A partir da análise feita ao longo do presente trabalho, entende-se que a relação entre os Direitos Humanos e as empresas apresenta um histórico pouco amistoso, por ser marcado por diversos cenários de claras e graves violações por parte das empresas com raras sanções eficazes e inúmeras reparações injustas aos lesados.

Nessa perspectiva, tem-se como positiva a forma com que as normas internacionais vêm progredindo e preenchendo lacunas institucionais que propiciaram tal cenário, como, em relação ao Sistema Interamericano de Direitos Humanos, o Relatório da REDESCA sobre Direitos Humanos e Empresas, trabalhado anteriormente. Tal documento estabelece critérios interamericanos fundamentais pautados na jurisprudência da Corte IDH, institui obrigações aos Estados nesse contexto, apresenta contextos relevantes, destaca a centralidade da vítima e evidencia práticas e iniciativas desenvolvidas no âmbito das empresas, acerca dos DH's.

Por outro lado, também podendo ser considerado um progresso, vê-se uma movimentação dessas empresas, conforme destaca no relatório, de preocupação na implementação de mecanismos de prevenção, análise, conscientização e respeito dos Direitos Humanos, como a Instituição de Programas de *Compliance* e a criação de selos, por institutos de referência, para incentivar ainda mais o meio corporativo.

Verifica-se que tal preocupação, por mais lucrativa que venha se demonstrando para as empresas, afeta diretamente o relacionamento das pessoas físicas com esses direitos, uma vez que são postos, cada vez mais, como pontos focais na sociedade. Cabe ressaltar, não só a implementação da cultura de *compliance*, como, também, a preocupação das pessoas jurídicas em tornar seu quadro de lideranças mais diverso e inclusivo.

Tratando dessa progressão, sob a ótica de que as pessoas jurídicas vêm tendo seus direitos fundamentais cada vez mais abrangidos, a fim de garantir o exercício dos direitos das pessoas físicas, reconhece-se a necessidade constante dos dispositivos legais e interpretações de órgãos internacionais acompanharem esse caminho.

Em virtude disso, embora a, já mencionada, Opinião Consultiva da Corte Interamericana de Direitos Humanos, declare a incompetência para analisar casos que

envolvam violações de direitos das pessoas jurídicas, o Tribunal apresenta como missão a proteção desses direitos à luz da CADH.

Destaca-se que essa revisão da “possibilidade de competência” mostra-se bastante relevante, seja pela interpretação literal do artigo 44 da CADH, um vez que as empresas são “grupos de pessoas” com diferentes regimes societários e, algumas dessas já são contempladas, como as ONGS; pela possibilidade de fortalecimento de defesas robustas quando tratando de concretas violações que necessitam de reparações e amparo legal; ou pelas contradições apresentadas entre os julgados da própria Corte e o texto da Opinião Consultiva 22/2016.

Considerando que, com o avanço constante da sociedade, os direitos inerentes às pessoas físicas vêm se tornando cada vez mais atrelados aos direitos das pessoas jurídicas, verifica-se uma relevância de se verificar, a partir de uma nova perspectiva, as possibilidades de análise e acompanhamento dessa relação pela Corte. Isso porque, a competência atual abarca essa relação das empresas quanto violadoras de direitos e omissões estatais e busca-se refletir se, de forma estritamente inversa, não valeria a possibilidade da Corte analisar de forma competente essas relações quando as pessoas jurídicas ocuparem o papel de lesadas desses direitos, ainda que pensando caso a caso e construindo uma jurisprudência sólida.

Por fim, conforme indicado por Luiz Carlos Faria Jr. e Manoela Roland, não pretende-se com essa possibilidade, retirar os Estados do papel central do Direito Internacional, pois este possui um carga histórica incomparável, porém, o direito precisa acompanhar as “mudanças globais em curso” e reconhecer o peso desses atores não-estatais na dinâmica das relações internacionais atuais.¹³⁵

¹³⁵ FARIA JR., L. C.; ROLAND, M. Empresas Transnacionais/Multinacionais como Sujeitos de Direito Internacional: Uma Necessidade da Agenda Internacional em Direitos Humanos e Empresas. In: **XIII Congresso Nacional do CONPEDI, 2014**. João Pessoa: Anais do XXIII Congresso Nacional do CONPEDI, 2014.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, M. C.; MOREIRA, T. O Futuro Tratado Internacional Sobre Empresas e Direitos Humanos e Seus Potenciais Impactos no Sistema Jurídico Brasileiro. **Homa Publica - Revista Internacional de Direitos Humanos e Negócios**, v. 05, n. 2, 2021.

BRAGATO, Adelita Aparecida Podadera Bechelani. **O Compliance no Brasil: a Empresa entre a ética e o lucro**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Nove de Julho. São Paulo, 2017, p. 14. Disponível em: <http://bibliotecatede.uninove.br/handle/tede/>

CARVALHO RAMOS, André de. **Processo internacional de direitos humanos**. São Paulo: Saraiva Jur, 2018.

CAUSANILHAS, Tayara. Ivcher Bronstein vs Peru (2001). **Casoteca do NIDH – UFRJ**. Disponível em: <https://nidh.com.br/ivcherbronstein/>.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Relatoria Especial Sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais E Ambientais. **Relatório sobre Empresas e Direitos Humanos: Normas Interamericanas**. Washington, D.C.: CIDH, 2019. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>. Acesso em 15 nov. 2022.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Granier e Outros (Televisão Radio Caracas)**. Resumo Oficial emitido pela Corte Interamericana da Sentença de 22 de junho de 2015 (Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas). Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_293_esp.pdf.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Ivcher Bronstein vs. Peru**. São José da Costa Rica. 6 de fevereiro de 2006. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/04/506ad88087f45ce5d2413efc7893958e.pdf>.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Opinião Consultiva OC-22/16**. São José da Costa Rica, 26 de novembro de 2016. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/sci/dados-da-atuacao/corte-idh/Opiniaoconsultiva22versaofinal.pdf>.

CYRILLO, Carolina; LEGALE, Siddharta; FUENTES-CONTRERAS, Edgar. O Estado de Direito Interamericano no Constitucionalismo Sul-Americano. *In*: LEGALE, Siddharta. **Temas de Direitos Humanos: Estudos Sobre o Sistema Interamericano de Direitos Humanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: NIDH, 2022, p. 88.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado**. São Paulo: Saraiva, 2010.

FARIA JR., L. C.; ROLAND, M. Empresas Transnacionais/Multinacionais como Sujeitos de Direito Internacional: Uma Necessidade da Agenda Internacional em Direitos Humanos e Empresas. *In*: **XIII Congresso Nacional do CONPEDI, 2014**. João Pessoa: Anais do XXIII Congresso Nacional do CONPEDI, 2014.

FLORES, Joaquin Herrera. **A (re)invenção dos direitos humanos**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.

LEGALE, Siddharta. **Temas de Direitos Humanos: Estudos Sobre o Sistema Interamericano de Direitos Humanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: NIDH, 2022.

LEGALE, Siddharta. Tribunal Constitucional vs Peru (2001). **Casoteca do NIDH – UFRJ**. Disponível em: <https://nidh.com.br/tribunalconstitucional/>.

LEGALE, Siddharta; CYRILLO, Carolina; FUENTES-CONTREAR. O Estado de Direito Interamericano No Constitucionalismo Sul-Americano. *In*: LEGALE, Siddharta; RAMOS, André de Carvalho; FACHIN, Melina (Orgs). **Interamericanização do direito constitucional e constitucionalização do sistema interamericano**. Andradina: Meraki, 2022.

LEGALE, Siddharta; VAL, Eduardo Manuel. As mutações convencionais do acesso à justiça internacional e a corte interamericana de direitos humanos. *In*: VAL, Eduardo Manuel; BONILLA, Haideer Miranda (Org.). **Direitos humanos, direito internacional e direito constitucional: judicialização, processo e sistemas de proteção I**. 1. ed. Florianópolis: CONPEDI, 2017.

LOPES, Raphaela de Araujo. A Responsabilização de Empresas Transnacionais por violações a Direitos Humanos sob a perspectiva do Direito Internacional. *In*: **XXIII Encontro Nacional do CONPEDI, 2014**. 1. ed. Florianópolis: CONPEDI, 2014.

OLIVEIRA, Anderson; MAURO, Victor. Empresas Transnacionais e os Direitos Humanos: as responsabilidades positivas e negativas destas empresas no mundo globalizado. TYBUSCH, Jerônimo Siqueira; *et al.* (Org.). **Empresa, Sustentabilidade e Funcionalização do Direito**. 1. ed. Florianópolis: FUNJAB, 2013.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. "**Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework**" (A/HRC/17/31), Resolution n. 17/4 de 16 junho de 2011. Human Rights Council, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Carta da Organização dos Estados Americanos**, 1948.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana de Direitos Humanos (“Pacto de San José de Costa Rica”)**, 1969.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem**, 1948.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Protocolo adicional à Convenção Americana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (“Pacto de San José de Costa Rica”)**, 1988.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, **Protocolo de reforma da Carta da Organização dos Estados Americanos**, 1967.

PIOVESAN, Flávia. Prefácio. *In*: LEGALE, Siddharta. **Temas de Direitos Humanos: Estudos Sobre o Sistema Interamericano de Direitos Humanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: NIDH, 2022.

PIOVESAN, Flávia. Prefácio. *In*: SOARES, Andressa. **Direitos Humanos e Empresas no Sistema Interamericano**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2019.

PIOVESAN, Flávia. **Advocacia, Empresas e Direitos Humanos**, 21 de novembro de 2018. Palestra disponibilizada na plataforma Youtube. Acesso em: <https://youtu.be/IO6AY0D1bzo>.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos: desafios da ordem internacional contemporânea. Caderno de Direito Constitucional**, EMAGIS, IV Fórum Mundial de Juízes, Porto Alegre, 2005.

PIOVESAN, Flávia. A constituição de 1988 e os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos. **Revista da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo**. São Paulo, f. 47/48, jan./dez, 1997.

RIBEIRO, Patrícia Henriques. **As relações entre o direito internacional e o direito interno**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

RIGHI, Lucas Martins. **Empresas transnacionais e direitos humanos: uma abordagem pragmática da responsabilidade social baseada em códigos de conduta coletivos**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal de Santa Maria, Programa de Pós-Graduação. Santa Maria, RS: 2016, pp. 39-40. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/6403/RIGHI%2c%20LUCAS%20MARTINS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 30/05/2022.

ROLAND, M.; ANGELUCCI, P. O Processo De Elaboração Do Tratado De Direitos Humanos E Empresas: Uma Oportunidade De Superação Da Perspectiva Estadocêntrica Adotada Pelo Direito Internacional Público. **Homa Publica - Revista Internacional De Derechos Humanos Y Empresas**, versão online, p. 10. Disponível em: <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2017/03/O-PROCESSO-DE-ELABORA%C3%87%C3%83O-DO-TRATADO-DE-DIREITOS-HUMANOS-E-EMPRESAS-1.pdf>.

RUGGIE, John Gerard. **Just Business: Multinational Corporations and Human Rights**. Nova York e Londres: W.W. Norton & Company, 2013 (*E-book*). Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4424946/mod_resource/content/1/Ruggie%20-%20Just%20Business.pdf;

SILVA, R. M. da; MOREIRA, F. O. G. Compliance para proteção dos direitos humanos em empresas. **Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, v. 4, n. 1, 2020.

SOARES, Andressa; PERILLO, João; OLIVEIRA, Sofia. Avanços do Sistema Interamericano em Direitos Humanos e Empresas: Relatório da REDESCA. **Homa Publica - Revista Internacional de Direitos Humanos e Negócios**, v. 5, n. 1, 2021.

SOUSA, Adriano Corrêa de; MUÑOZ, Juanita Miluska Buendía. A Opinião Consultiva n. 22/2016: a titularidade dos direitos humanos das pessoas jurídicas e indígenas no sistema interamericano. **Casoteca do NIDH – UFRJ**. Disponível em: <https://nidh.com.br/?p=6877&preview=true>

WINTER, Luis Alexandre; NASSIF, Rafael. A atuação das empresas transnacionais nos países emergentes: desenvolvimento nacional à luz da ordem econômica constitucional. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação**, v. 1, 2016