



Enap

# Empresas e Direitos Humanos

Módulo

2

O Dever dos Estados de Proteger os Direitos Humanos



## **Fundação Escola Nacional de Administração Pública**

### **Presidente**

Diogo Godinho Ramos Costa

### **Diretor de Educação Continuada**

Paulo Marques

### **Coordenador-Geral de Educação a Distância**

Carlos Eduardo dos Santos

### **Conteudista/s**

Danielle Anne Pamplona, (Conteudista, 2019)

### **Equipe responsável:**

Carlos Eduardo dos Santos (Coordenador Web, 2020)

Guilherme Teles da Mota (Designer Gráfico e Implementador Articulate, 2020)

Iara da Paixão Corrêa Teixeira, (Coordenadora Desenho Instrucional, 2020)

Patrick Oliveira Santos Coelho (Implementação, 2020)

Paulo Ivan Rodrigues Vega Junior (Revisão de texto, 2020)

Vanessa Mubarak Albin (Diagramadora, 2021)

**Curso produzido em Brasília 2021.**

**Desenvolvimento do curso realizado no âmbito do acordo de Cooperação Técnica FUB / CDT / Laboratório Latitude e Enap.**



Enap, 2021

### **Enap Escola Nacional de Administração Pública**

Diretoria de Educação Continuada

SAIS - Área 2-A - 70610-900 — Brasília, DF



# Sumário

<b>Unidade I – Dever de proteção .....</b>	<b>5</b>
1.1 Políticas públicas e legislação .....	5
1.2 Coerência na atuação do Estado: liderança pelo exemplo .....	9
1.3 As respostas do Estado para as violações.....	10
1.4 O instrumento da due diligence (devida diligência) .....	11
<b>Unidade II – Promovendo a proteção além do Estado .....</b>	<b>12</b>
2.1 Direitos Humanos nas empresas estatais e nas empresas que contratam com o Estado.....	12
2.2 Medidas internas e promoção da reparação pelo Estado .....	14
<b>Referências.....</b>	<b>17</b>





# Módulo 2 O Dever dos Estados de Proteger os Direitos Humanos

## Unidade I – Dever de proteção

Ao final desta unidade, você terá reconhecido os instrumentos previstos nos Princípios Orientadores da Organização das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos. Esses princípios orientam os Estados a cumprir com o dever básico de proteção aos direitos da pessoa. Depois disso, você ainda vai saber o que o Estado pode fazer para fomentar condutas de respeito aos direitos humanos por parte das empresas e para remediá-las quando ocorrer alguma violação.

### 1.1 Políticas públicas e legislação

**O Direito Internacional estabelece que os Estados têm a obrigação de respeitar, proteger e garantir os direitos humanos. Mas será que somente os países têm esse compromisso? E as empresas?**

Podemos pensar em inúmeros casos em que as empresas também são responsáveis por respeitar e prevenir impactos negativos em direitos humanos.

Foi pensando nisso, que a Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou alguns princípios fundamentados na ideia de que os Estados têm o dever de proteção e as empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Além disso, é preciso que as pessoas disponham de mecanismos de reparação para o caso de terem seus direitos humanos violados.

Os Princípios Orientadores dos Direitos Humanos são um conjunto de 31 princípios aprovados pelos Conselho de Direitos Humanos da ONU. Eles foram elaborados por John Ruggie, professor de Harvard nomeado como Representante Especial do Secretário-Geral da ONU para Empresas e Direitos Humanos. Na época em que ele foi nomeado, em 2005, Kofi Annan era Secretário-Geral da ONU.

Ruggie apresentou os princípios afirmando que eles eram o ‘fim do começo’, ou seja, eles representavam um resumo do que já era praticado à época pelos Estados e daquilo que já era consenso que as empresas deveriam fazer. Sempre houve muita disputa em torno do conteúdo de qualquer regulamentação sobre esse tema, pois ele coloca em oposição, de um lado, entes com um poder econômico muito grande – as grandes empresas, e de outro, as vítimas de violações.

Estes princípios estão fundamentados na ideia de que os Estados têm um dever de proteção e as empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Além disso, é preciso que as pessoas disponham de mecanismos de reparação para o caso de terem seus direitos humanos violados.



Assim, os Estados devem proteger as pessoas de abusos cometidos contra seus direitos, e devem fazê-lo fomentando práticas adequadas por parte das empresas em todo o seu território ou em sua jurisdição. Para cumprir com esse papel, os Estados devem tomar todas as medidas necessárias para prevenir, investigar, punir e remediar as violações, utilizando leis, regulamentações, políticas públicas e o Poder Judiciário, além de dar o exemplo em sua própria conduta.

O Estado deve agir como promotor de iniciativas, ações e políticas públicas, por meio de incentivo à concepção de regulamentações que fomentem condutas adequadas relacionadas à prevenção da ocorrência de violações de direitos humanos. No Brasil, por exemplo, temos a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que exige que as empresas com cem ou mais funcionários preencham de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, em proporção estabelecida na própria lei.

### **Os direitos das pessoas com deficiência são violados quando eles não encontram espaço no mercado de trabalho. O que essa lei fez?**

Ela tornou possível a inclusão de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas no mercado de trabalho. Portanto, essa lei é um exemplo de como o Brasil tem envidado esforços para garantir o cumprimento desses Princípios.

Veja o que diz o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991:

Art. 93 - A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:	
I - até 200 empregados	<b>2%</b>
II - de 201 a 500	<b>3%</b>
III - de 501 a 1.000	<b>4%</b>
IV - de 1.001 em diante	<b>5%</b>

A partir deste exemplo, podemos entender que, se uma empresa não cumpre padrões mínimos de respeito aos direitos humanos previstos em leis e regulamentos nacionais, elas podem responder perante as instâncias judiciais ou administrativas responsáveis. Por isso, o Brasil deve adotar normativas e condutas relacionadas ao respeito aos direitos humanos em sua jurisdição interna, com intuito de cumprir o dever internacional de proteger direitos humanos.



## IMPORTANTE !

**Isso é muito relevante: o que estamos dizendo é que o país assume um compromisso diante da Organização das Nações Unidas, de proteger direitos humanos. Essa proteção ocorre quando o país implementa políticas e normativas relacionadas às temáticas às quais aderiu e promove o seu efetivo cumprimento. Assim, o Brasil precisa fomentar as boas condutas das empresas, e fiscalizar suas ações, quando previsto em lei, caso contrário, poderá ser responsabilizado internacionalmente.**

O descumprimento de um dever como o de proteger os direitos humanos pode fazer com que o Brasil tenha que responder uma ação em um tribunal internacional, como é a Corte Interamericana de Direitos Humanos.



A Corte Interamericana de Direitos Humanos é um tribunal que fica na cidade de San Jose, na Costa Rica. Esse tribunal julga os países que não cumprem com algum dever em relação aos direitos humanos. Os deveres dos países também estão previstos em tratados internacionais dos quais são signatários. Há vários tratados internacionais que tratam de direitos humanos, alguns elaborados pela Organização das Nações Unidas (ONU), que é uma organização global, e outros tratados elaborados pela Organização dos Estados Americanos (OEA), que como o próprio

nome indica, atua somente nas Américas. Além destes dois exemplos, há muitas outras organizações internacionais.

Além de elaborar leis, o Estado pode, também, criar políticas públicas. As políticas públicas são um conjunto de regras estabelecidas pelo Estado para alcançar um determinado fim. Assim, se o Estado quiser, por exemplo, reduzir o número de crianças que apresentam determinada doença, ele pode fazer uma política pública que envolva várias ações voltadas para a conscientização dos pais sobre a necessidade de vacinar as crianças e para a distribuição da vacina, por exemplo.

## IMPORTANTE !

**Políticas públicas são conjuntos de programas, ações e decisões tomadas pelos governos (nacionais, estaduais ou municipais) com a participação, direta ou indireta, de entes públicos ou privados que visam assegurar determinado direito de cidadania para vários grupos da sociedade ou para determinado segmento social, cultural, étnico ou econômico.**



Um outro exemplo de política pública pode ser observado quando estamos tratando das relações entre empresas e direitos humanos.

**Você já sabe que o Estado deve promover uma conduta responsável e de respeito aos direitos humanos junto às empresas, certo?**

Pois bem, o Brasil criou o chamado “Programa de Equidade de Gênero e Raça”, que busca difundir novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional, além de combater discriminações e desigualdade entre homens e mulheres e de raça praticadas no ambiente de trabalho. Esse Programa avalia as ações que as empresas tomam durante o ano para, então, conceder um selo se elas agiram de acordo com aquilo que o governo delineou por meio da política pública.

Assista abaixo a um episódio de uma série de vídeos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que aborda a temática da mulher no mercado de trabalho. Esse episódio, intitulado **“Como garantir a igualdade às mulheres no mercado de trabalho?”**, aborda a conquista de maior espaço da população feminina no mercado de trabalho, mesmo em meio ao enfrentamento de barreiras, como a discriminação salarial e de gênero, os avanços na Constituição Federal brasileira, além de apresentar relatos de profissionais que ocupam cargos de liderança.

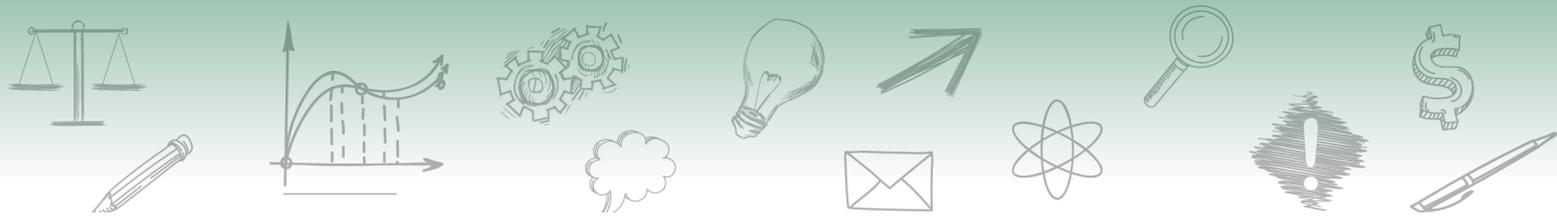
 <https://youtu.be/SNzjmZJYa2s>

**Você percebe, então, que a política pública é um instrumento que o Estado tem para influenciar comportamentos?**

Com a política pública, o Estado brasileiro conseguiu mobilizar muitas médias e grandes empresas para que elas adotassem medidas que garantissem a igualdade entre homens e mulheres e de raça, quando recrutam e selecionam pessoas, quando fazem capacitações ou quando concedem algum benefício e elaboram seu plano de cargos e carreira.

Os Estados podem escolher quais medidas vão adotar para estimular as empresas a respeitarem os direitos humanos. O importante é que realizem condutas apropriadas e definam os parâmetros mínimos que as empresas devem seguir para garantir o respeito aos direitos humanos.

Portanto, é importante que o administrador público tenha clareza sobre o poder que o Estado tem para influenciar o comportamento das empresas. Esse poder é exercido por meio da publicação de leis, regulamentos e formulação de políticas públicas que garantem a adoção das melhores práticas possíveis tanto pelos Estados quanto pelas empresas.



## 1.2 Coerência na atuação do Estado: liderança pelo exemplo

**Mas e a atuação do Estado? No caso do Brasil, que ações nós temos tomado para manter a coerência entre o discurso e a prática adotada?**

A formulação de políticas públicas e as leis são instrumentos que o Estado possui na atuação para a garantia dos direitos humanos na atividade empresarial. No caso do estado brasileiro, o país realiza essas ações por meio da elaboração de regulamentos, normativos e de políticas públicas que contribuem para a melhoria da atuação das empresas na garantia dos direitos humanos.

Uma das melhores formas que o Estado tem de induzir comportamentos é por meio do exemplo. Com essa visão, o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos coordena a política pública sobre Empresas e Direitos Humanos, tendo como referência o Decreto nº 9.571/2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre o tema, sob a responsabilidade da **Secretaria Nacional de Proteção Global – SNPG**. O objetivo é promover a responsabilidade solidária e compartilhada entre Estado, empresas e sociedade na defesa de direitos e no enfrentamento a violações de todos os tipos.

Pensando nesse compromisso social que a temática de Empresas e Direitos Humanos promove, o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos lançou, ainda, a campanha **Responsabilize-se**, com a finalidade de divulgar, disseminar e promover a implementação dos princípios e das diretrizes sobre a temática, ressaltando, dentre outros pontos, a relevância da diversidade na composição da força de trabalho das empresas, a garantia do respeito aos direitos dos empregados, consumidores e comunidades afetadas pela atuação empresarial. Essa atuação, balizada pelos direitos humanos, torna as empresas atores estratégicos para a superação das desigualdades sociais no país, e para o enfrentamento às discriminações e violações, inclusive àquelas decorrentes da própria ação empresarial.

Por essa razão, outras diversas iniciativas são desenvolvidas pela pasta, para o alcance da efetivação da política pública de Empresas e Direitos Humanos, como o **Programa Equilíbrio Trabalho-Família**, que colabora para o aumento da produtividade no âmbito das empresas, a realização pessoal dos trabalhadores, o fortalecimento de vínculos, e a promoção da corresponsabilização de pais e mães na gestão do lar, dentre outros benefícios. Adicionalmente, a pasta instituiu o **Selo Empresa Amiga da Família (SEAF)**, com o propósito fomentar no país um ambiente corporativo mais familiarmente responsável e reconhecer publicamente boas práticas de promoção do equilíbrio trabalho-família de empresas que adotem medidas para criação de um ambiente baseado na flexibilidade, no respeito e compromisso mútuos.

Considerando as ações direcionadas ao enfrentamento da discriminação da mulher no ambiente corporativo, o Ministério instituiu o Projeto-piloto **Qualifica Mulher**, com a missão de estimular ações que promovam a autonomia da mulher em contribuição ao desenvolvimento econômico e social do país. Nesse mesmo sentido, o Programa Horizontes é uma iniciativa para inclusão de jovens nas empresas, em especial jovens com deficiência, e como um de seus objetivos a criação de novas oportunidades de emprego e de geração de renda.



Mais uma ação é o **Plano Nacional de Empregabilidade LGBT**, que possui como premissa implementar políticas públicas de inclusão das pessoas LGBT no mercado de trabalho. Esse Plano contém orientações para o desenvolvimento de ações que previnam e combatam a discriminação contra essas pessoas em seu acesso, permanência e promoção no mercado formal de trabalho.

Na perspectiva da pessoa com deficiência, a implementação da Lei nº 13.146/2015, que institui a **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**, tem representado um enorme passo para um novo modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Assim, ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos compete coordenar os esforços para a regulamentação dessa Lei, com vistas à materialização de seus dispositivos.

## SAIBA MAIS

Acesse a íntegra do Código de Conduta e de Respeito aos Direitos Humanos para Fornecedores de Bens e de Serviços do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos ([http://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51057848/do1-2018-11-21-portaria-n-350-de-20-de-novembro-de-2018-51057742](http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51057848/do1-2018-11-21-portaria-n-350-de-20-de-novembro-de-2018-51057742)), que tem, entre outros objetivos, a intenção de impulsionar as empresas a promover uma gestão de negócios socialmente responsável e atenta aos direitos humanos e aos critérios de sustentabilidade.

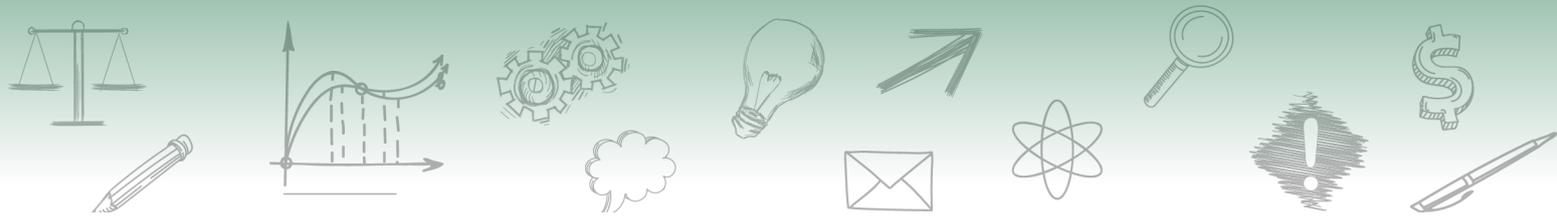
### 1.3 As respostas do Estado para as violações

**E se ocorrer alguma violação de direito humano por força de uma conduta empresarial? Qual é o papel do Estado? Ele tem a responsabilidade de investigá-la? O que você acha?**

Primeiramente, temos que ter em mente que o Estado tem competência para fazer investigações e tem o poder-dever de buscar saber os motivos pelos quais a violação de direitos ocorreu e quem foram os responsáveis. Essas informações são essenciais para que haja responsabilização, se for o caso, e para que os administradores e legisladores reflitam a respeito do que ainda pode ser feito para evitar que a mesma violação volte a ocorrer.

Se o Estado não consegue exercer esse seu dever de investigação, não conseguirá punir os responsáveis. Ora, sem isso, o Estado não estará cumprindo o seu dever de proteção dos direitos humanos. Por isso, é importante que o Estado esteja atento para mecanismos que possam promover transparência das condutas empresariais, eis que é dever do Estado fiscalizar e auxiliar as empresas a agir respeitando os direitos de todos.

O Estado também deve evitar que as pessoas tenham dificuldades em acessar a justiça para requerer reparações. Ora, o próprio acesso à justiça é um direito humano e um direito fundamental.



## SAIBA MAIS

Os direitos humanos são aqueles internacionalmente reconhecidos em tratados internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

Os direitos fundamentais são aqueles reconhecidos em Constituições. O direito humano de 'liberdade de crença e de religião', por exemplo, está na Constituição brasileira de 1988, no artigo 5º, VI, e diz que *“é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias.”*

Garantir que as vítimas de violações de direitos humanos recebam alguma resposta adequada também é dever do Estado. No entanto, essa garantia de resposta vai depender de o país ter colocado à disposição das pessoas mecanismos pelos quais elas possam relatar o que ocorreu. Portanto, deve haver, nas normas e políticas implementadas nos países, previsão de mecanismos de reparação que possam ser utilizados no âmbito administrativo e judicial. Isso significa que as pessoas não podem sofrer restrições quando decidem recorrer após terem seus direitos violados.

A resposta do Estado pode se dar de várias maneiras, ou seja, os remédios que o Estado vai utilizar são de diferentes tipos. Pode ser que o Estado restitua algo à pessoa, ou lhe ofereça uma indenização em dinheiro. Pode, ainda, aplicar multa à empresa que violou o direito, pedir desculpas publicamente pelo que ocorreu ou se comprometer a impedir que aquela violação ocorra novamente. Há também outros mecanismos que o Estado pode empregar, como estabelecer que as vítimas possam recorrer a instituições de direitos humanos ou a algum órgão no próprio poder executivo que esteja encarregado de resolver essas questões.

É claro que não adianta simplesmente elaborar uma política e não fazer campanhas de conscientização para que as pessoas conheçam os caminhos que elas têm quando quiserem reclamar de uma empresa que violou seus direitos. As pessoas precisam ter condições de acessar as oportunidades que lhe são apresentadas quando ocorre um abuso aos direitos humanos por empresas. Por isso, deve-se ter cuidado para que o custo do procedimento ou a sua complexidade não o torne impraticável pelas vítimas. O importante é que o Estado faça a previsão de mecanismos viáveis e que as pessoas não fiquem sem respostas.

### 1.4 O instrumento da *due diligence* (devida diligência)

Os Princípios Orientadores das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos estabelecem que os Estados devem orientar as empresas para que elas atuem da forma mais adequada em relação aos direitos humanos. Para tanto, os Estados devem indicar os melhores procedimentos para que as empresas respeitem direitos humanos e, entre eles, está a chamada *due diligence*, ou devida diligência, em direitos humanos.



Quando a empresa é do Estado ou controlada por ele, o Estado pode demandar que a empresa adote um procedimento de *due diligence*, especialmente quando a atividade apresenta um potencial risco alto de impactar negativamente os direitos humanos.

## IMPORTANTE

**A due diligence em direitos humanos é um instrumento de auditoria para que organizações administrem os impactos potenciais adversos que sua atividade possa ter em relação aos direitos humanos. Os Princípios Orientadores afirmam que por meio desse procedimento deve-se identificar, prevenir, mitigar e esclarecer como os impactos aos direitos humanos são abordados.**

Além disso, entende-se que a devida diligência é um processo contínuo no qual as empresas devem identificar e avaliar a natureza dos eventuais impactos atuais e potenciais causados pelos seus negócios ou empreendimentos, inclusive num contexto onde já se fazem presentes vulnerabilidades e situações de abusos, pela possibilidade de seu agravamento com a exploração da atividade econômica identificada, e devem adotar medidas concretas para prevenir e cessar essas ocorrências.

Para o Grupo de Trabalho da ONU sobre Direitos Humanos e Corporações Transnacionais, a *due diligence* provê a espinha dorsal das atividades diárias das empresas, traduzindo, na prática, sua responsabilidade de respeitar direitos humanos. É o instrumento que permite que a empresa, de modo proativo, administre os riscos potenciais e reais de impactos adversos nos direitos humanos.

## Unidade II – Promovendo a proteção além do Estado

Nesta unidade você vai perceber que o Estado deve estar atento para a ocorrência de impactos negativos provenientes de suas próprias empresas ou daquelas que contratam com ele. Nesses casos, o Estado deve ir além para cumprir com seu dever de proteção de direitos humanos, ele também deve promover a implementação de políticas e regulamentações sobre os direitos humanos e deve estar preparado para o caso de algum impacto negativo ocorrer.

### 2.1 Direitos Humanos nas empresas estatais e nas empresas que contratam com o Estado

O Estado pode editar leis, elaborar políticas públicas, decidir processos judiciais, criar regulamentações que irão estabelecer padrões que as empresas devem cumprir, ou aos quais elas devem procurar se ajustar. Mas esses são exemplos daquilo que o administrador público pode fazer que não levam em consideração a atuação do Estado muito próxima da atividade econômica.



**Mas, perceba que, muitas vezes, a empresa que está prestando um serviço não é privada, ou seja, não pertence a uma pessoa ou a alguns sócios: você já parou para pensar que algumas empresas são, em verdade, do Estado?**

Pois bem, isso gera uma consequência: o Estado, para cumprir o seu dever de proteção de direitos humanos, deve ir além daquilo que os administradores públicos já fazem no dia a dia. O Estado deve estar atento para a ocorrência de impactos negativos que advenham de suas próprias empresas, ou então, para as violações que podem ser atribuídas a empresas que recebem incentivos do Estado. Afinal, o Estado não deve auxiliar empresas que não respeitam os direitos humanos.

Tudo isso o que você está estudando diz respeito às obrigações que o Estado tem para cumprir seu dever de proteção de direitos humanos.

**Você reparou que estamos falando de todas as iniciativas que o Estado pode ter para induzir as empresas a atuarem respeitando direitos humanos?**

A obrigação do Estado em promover o respeito aos direitos humanos por empresas é ainda mais imperativo quando pensamos nas empresas que contratam com o Estado. Ora, essa é uma excelente oportunidade para o Estado exigir condutas adequadas das empresas. O exemplo do Código de Conduta e de Respeito aos Direitos Humanos para Fornecedores de Bens e de Serviços do Ministério dos Direitos Humanos ilustra bem uma iniciativa que vincula as empresas que firmam relação contratual com o poder público a agirem de forma a respeitar os direitos humanos.

**Mas agora pense o seguinte: se o Estado deve fazer todo esse esforço, aprovando leis, regulamentações e políticas públicas, para as empresas em geral, o que dizer em relação às empresas que são do próprio Estado ou controladas por ele?**

O Estado pode ser dono de empresas, ou pode deter a maior parte de seu controle acionário. Estas empresas surgem para que o Estado possa atuar em determinados setores, ou prestar determinados serviços, de modo mais ágil. São as empresas conhecidas como estatais.

## SAIBA MAIS

Para saber mais sobre as empresas estatais, acesse a Enciclopédia Jurídica da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP).(<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/44/edicao-1/regime-juridico-das-empresas-estatais>).

Essas empresas também têm obrigação de respeitar os direitos humanos, pois elas são extensões do próprio Estado.



**Já pensou, depois de todo o esforço do legislativo, do executivo e do judiciário para que os direitos humanos sejam respeitados, uma empresa tão próxima do Estado acaba por causar algum impacto negativo aos direitos humanos?**

Por isso, o Estado também deve fomentar<sup>1</sup> o conceito de conduta empresarial responsável para diversas empresas, inclusive as que são controladas financeiramente ou não por ele. Isso vale para empresas estatais e para aquelas que recebem auxílio do Estado – financeiro ou não. Como as relações do Estado com essas empresas são mais próximas, ele também deve promover por parte dessas empresas a implementação de políticas e regulamentações sobre os direitos humanos.

Os órgãos estatais que são responsáveis por conceder financiamentos e os órgãos dedicados ao desenvolvimento são importantes aliados do Estado, uma vez que podem levar em consideração, em suas políticas de concessão, apoio ao grau de adesão das empresas às regras de proteção de direitos humanos.

## 2.2 Medidas internas e promoção da reparação pelo Estado

**Você está percebendo quantas coisas o Estado pode e deve fazer para se certificar de que as empresas respeitam direitos humanos?**

Pois é, e tem mais uma coisa que a gente não pode se esquecer: não adianta o Estado elaborar leis e regulamentos, criar políticas públicas, ter um Judiciário engajado e não cuidar para que todos os envolvidos conheçam essa intenção do Estado. Em outras palavras, não adianta o Estado fazer toda uma movimentação para que as empresas compreendam sua responsabilidade, se essa movimentação é isolada, não é compartilhada com outros organismos e pessoas.

Aos administradores e servidores públicos em geral devem ser disponibilizados cursos de treinamento, canais para sanar dúvidas para que as pessoas entendam do que se está falando quando se diz que as empresas devem respeitar os direitos humanos. As pessoas que trabalham para ou que se relacionam com o Estado devem ter à sua disposição informações. É assim que o Estado demonstra ter coerência, dando suporte e apoio aos diferentes departamentos, órgãos, agências, em qualquer nível da administração.

**Mas, o Estado deve promover ações de capacitação somente para os seus servidores a fim de que eles conheçam as responsabilidades do setor público para com as empresas? Apenas os servidores podem auxiliar na fiscalização do cumprimento dos objetivos estabelecidos em políticas públicas, regulamentos e contratos?**

É claro que a resposta a esses questionamentos é negativa. O Estado também pode e deve disponibilizar à comunidade cursos, palestras, informativos e cartilhas que esclareçam sobre a conduta adequada de respeito aos direitos humanos e de controle e fiscalização das ações praticadas, em especial nas empresas que são auxiliadas pelo Estado ou que contratam com ele.

<sup>1</sup> Ato de promover algo; facilitar.



O Estado também proporciona a ampliação de respeito aos direitos humanos quando ele mesmo dá o exemplo, o que pode ocorrer pela exigência de que fornecedores estejam atentos aos impactos negativos que podem provocar, seja diretamente ou por toda a sua cadeia produtiva.

Apesar de todo o esforço do Estado para que as empresas respeitem direitos humanos, e apesar do engajamento das empresas, é preciso estar preparado para o caso de algum impacto negativo ocorrer.

Por isso, o Estado deve prever mecanismos para que as pessoas, e vítimas de violações, tenham à sua disposição maneiras de reparar o dano causado. E, ainda, deve facilitar seu acesso e utilização. Pense assim: de nada adianta o Estado editar uma lei que preveja um procedimento bem rápido para que a pessoa receba uma indenização por violação de direitos humanos, se, para ter acesso a esse procedimento, a pessoa precisa pagar custas elevadas. Os dois instrumentos devem andar juntos: prever um mecanismo ao mesmo tempo que se prevê o acesso adequado a ele.

O Estado pode criar mecanismos judiciais ou administrativos. Os mecanismos não judiciais podem acontecer diante de vários órgãos. Pode ser criado um comitê para receber as reclamações, com a participação das empresas e de representantes da sociedade civil, por exemplo. As maneiras como os casos serão resolvidos também podem ser diferentes. No âmbito judicial, há um juiz decidindo; no âmbito não judicial, ao invés do poder de decisão recair sobre alguma ou algumas pessoas, pode ser que a solução seja acordada, ou seja, as partes chegam a um acordo, com ou sem o auxílio de uma terceira pessoa.

Uma outra opção, que o Estado pode fomentar, é que as próprias empresas criem órgãos internos responsáveis por tentar mediar uma solução com as vítimas.

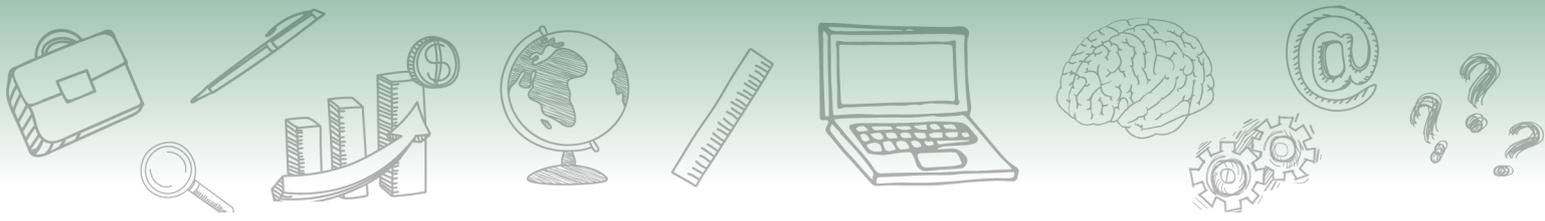
## IMPORTANTE

**Qualquer solução que seja adotada precisa ser legítima, ou seja, os envolvidos com a situação precisam confiar nela. Ela também precisa ser acessível, e deve ser assegurado aqueles que possam ter alguma dificuldade, auxílio e transparência, ou seja, as partes precisam tomar conhecimento dos passos que serão tomados.**

Com isso, serão providas às pessoas afetadas alternativas para buscar reparação pelos danos que lhes foram causados pela atividade empresarial.

A seguir, assista ao vídeo da advogada Flavia Piovesan, membro da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, relatando sobre a responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos, os Princípios da ONU e seus pilares e, ainda, sobre a prevenção e promoção aos direitos humanos na atividade empresarial.

 <https://youtu.be/-E7d0hAIECI>



## Revisando o módulo II

Neste módulo você ficou sabendo que a Organização das Nações Unidas estabeleceu parâmetros por intermédio de seus Princípios Orientadores para que as atividades empresariais possam adotar condutas para o respeito aos direitos humanos. Você conheceu os chamados Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos e algumas das principais regras ali estabelecidas. Estes princípios sugerem aos Estados várias condutas que eles podem adotar por meio de leis ou de políticas públicas. O Estado brasileiro criou no âmbito federal, um Decreto sobre as Diretrizes Nacionais para Empresas e Direitos Humanos.

O Estado também deve prestar atenção às empresas que estejam sob seu controle ou que contratem com ele. Afinal, estas são empresas que estão mais diretamente sob o controle estatal. O Estado deve se ocupar em informar as empresas sobre sua conduta para respeitar direitos humanos e deve promover instrumentos que possibilitem a reparação de violações, para os casos em que a prevenção não foi suficiente.



## Referências

ALLEN, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments. *Journal of Vocational Behavior* 58, 414–435.

BENACCHIO, Marcelo (coordenador). *A Sustentabilidade da Relação entre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos*. CRV: Curitiba, 2016, p. 148-169.

BRASIL. Decreto nº 9.571 de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. *Diário Oficial*, Brasília, DF, 22 nov. 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. Implementando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU: O dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos. 2018. Disponível em: <http://www.mdh.gov.br/sdh/noticias/2017/novembro/cartilha-empresas-e-direitos-humanos-1/view>. Acesso em 04 de setembro de 2018.

CARDIA, Ana Cláudia Ruy. *Empresas, Direitos Humanos e Gênero: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais*. Rio de Janeiro: Buqui, 2015.

CHINCHILLA, N.; HERAS, M. L.; MASUDA, A. D. *Balancing Work and Family: a practical guide to help organizations meet the global workforce challenge*. Massachusetts: HRD PRESS, 2010.

CONNECTAS DIREITOS HUMANOS. *Empresas e Direitos Humanos: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar - Relatório final de John Ruggie - representante especial do secretário-geral*. Disponível em: <http://www.conectas.org/publicacoes/download/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu>. Acesso em 04 de setembro de 2018.

HOMA PUBLICA. *Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas*. Vol. 1; Juiz de Fora: Homa, 2016, p. 05. Disponível em: <http://homacdhe.com/journal/wp-content/uploads/sites/3/2017/05/4-PONTO-CEGO-DO-DIREITO-INTERNACIONAL-DOS-DIREITOS-HUMANOS.pdf>. Acesso em 26 de setembro de 2018.

HOMA. *Novos elementos para o Tratado de Empresas e Direitos Humanos da ONU*. Ford Foundation. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2017/07/Novos-elementos-para-o-Tratado-de-Empresas-e-Direitos-Humanos-da-ONU.pdf>. Acesso em 01 de outubro de 2018.

MEDEIROS, T. J.; AGUIAR, J.; BARHAM, E. J. Entre o Conflito e o Equilíbrio: ferramentas para examinar a relação trabalho-família. *Psicologia Argumentum*, 35(88), 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Responsabilidades das Corporações Transnacionais e Outras Empresas de Negócios com relação a Direitos Humanos*. Doc. ONU E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 (2003). Disponível em: <http://www.grupoatomoealinea.com.br/fileuploader/download/download/?d=0&file=custom%2Fupload%2FFile-1351611560.pdf>. Acesso em 01 de outubro de 2018.



ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - OCDE. Guia de Due Diligence para Condutas Empresariais Responsáveis. Disponível em: [http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf#\\_ga=2.179084769.491918108.1559051312-1074550660.1559051312](http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf#_ga=2.179084769.491918108.1559051312-1074550660.1559051312). Acesso em 01 de outubro de 2018.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - OCDE. Diretrizes para Empresas Multinacionais. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais>. Acesso em 01 de outubro de 2018.

PACTO GLOBAL. Disponível em <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>. Acesso em 09 de abril de 2020.

PRIOSTE, Fernando Gallardo Vieira e HOSHINO, Thiago de Azevedo Pinheiro. Empresas Transnacionais no Banco dos Réus: violações de direitos humanos e possibilidades de responsabilização. Curitiba: Terra de Direitos, 2009.

RUGGIE, John Gerard. Quando Negócios Não São Apenas Negócios: as corporações transnacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SOARES, Inês V. P.; PIOVESAN, Flávia; TORELLY, Marcelo (coords.). Empresas e Direitos Humanos. Brasília: Ed. JusPodivm, 2018.

THOMAS, L. T.; GANGSTER, D. C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80, No. 1,6-15.