

**DILEMAS CONTEMPORÂNEOS DA EMPRESARIALIDADE: PRODUTIVIDADE DOS NEGÓCIOS E *HUMAN RIGHTS APPROACH* NA PANDEMIA**Pedro Durão¹
Juliana Araujo Pinto²

RESUMO: A implementação de cultura de respeito, promoção e proteção dos direitos humanos no ambiente corporativo representa um dos temas mais desafiadores na agenda das Nações Unidas, seja pela multiplicidade de interesses envolvidos entre Estados e empresas, seja pela complexidade de efetivação do *human rights approach* na prática da atuação empresarial, afetada pela pandemia. Desta forma, o trabalho tem como escopo analisar, no contexto da produtividade empresarial, a tentativa de inclusão da abordagem de direitos humanos no setor corporativo, diante de um crescente quadro de responsabilidades compartilhadas. A metodologia utilizada, apoiada no direito ao desenvolvimento, implicou na revisão bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Desenvolvimento. Direitos Humanos. Empresa. Produtividade. Sustentabilidade

CONTEMPORARY DILEMMAS OF ENTERPRISE: BUSINESS PRODUCTIVITY AND HUMAN RIGHTS APPROACH IN PANDEMIC

ABSTRACT: The implementation of respect culture, promotion and protection of human rights at corporate environment represents one of the most challenging topics on the United Nations agenda, whether due to the multiplicity of interests involved between States and companies, or the complexity of implementing the human rights approach at business performance, affected by the pandemic. That work aims to analyze, in the context of business productivity, the attempt to include human rights approach at corporate sector, in the face of a growing framework of shared responsibilities. The methodology used, supported by the right to development, implied a bibliographic and documentary review.

Keywords: Development. Human Rights. Company. Productivity. Sustainability.

1 INTRODUÇÃO

Após o cenário de atrocidades da Segunda Guerra Mundial e de ruptura de direitos, uma nova forma de compreensão de mundo fora estabelecida. Através da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 e, posteriormente, da Declaração de Direitos

¹Pós-Doutor em Direito (*Universidad de Salamanca – España*). Doutor e Mestre em Direito (UBA/UFPE). Procurador do Estado (PGE/SE – Brasil). Especialista em Docência do Ensino Superior (UCAM/RJ). Graduado em Direito (UCSAL) e Ciências Contábeis (Cairu-Salvador). Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Sergipe - PRODIR. Professor convidado da Escola Judicial do Estado de Sergipe (EJUSE), da Escola Superior de Governo e Administração Pública (ESGAP) e da Fundação de Apoio à Pesquisa e Extensão. E-mail: pedro.durao@apese.org.br

²Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Sergipe – UFS/SE. Pós-graduada em Direito Público pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC/MG. Graduada em Direito pela Universidade Tiradentes. Advogada. E-mail: julianaaraujopinto@hotmail.com



Humanos de Viena em 1993, a busca pelo crescimento econômico e consequente cooperação para o desenvolvimento das nações se esbarram na esfera protetiva de direitos humanos³, à luz da concepção contemporânea de internacionalização destes.

Com o intenso processo globalizador, o avanço tecnológico e o rompimento de fronteiras comerciais e geográficas, as empresas assumiram importante papel na formação de novos atores internacionais, não só pelo poderio econômico que as detém, como também pela influência que assumem no estímulo à competitividade, na participação e contribuição em fóruns e eventos de pesquisas globais, na evolução da indústria, na criação de empregos e geração de renda e demais funções e competências em matérias de *human rights*.

Em contrapartida, o crescimento da atividade comercial ocasionou uma série de impactos negativos tanto nas relações precárias de trabalho, quanto na exploração predatória do meio ambiente, como na recorrência de práticas de corrupção dentre outras formas de violações aos direitos humanos. Partindo desta premissa, a responsabilidade em respeitar e promover direitos humanos deve ser compartilhada entre os Estados, o indivíduo e toda a sociedade, aqui incluída a responsabilidade das empresas, conforme sintetiza a Carta Universal de Direitos Humanos.

Nesse sentido, o estudo da temática propõe avaliar a tentativa de inclusão de uma abordagem de direitos humanos nos negócios de impacto, destacando a relevância do âmbito corporativo no processo ao desenvolvimento, seja econômico, seja sustentável, seja humano, estabelecidos no compromisso global da Agenda 2030. Ademais, visa contribuir para com a conscientização das responsabilidades da atuação empresarial, bem como a função social exercida no ambiente onde operam.

Para se chegar ao objetivo proposto, a metodologia de trabalho empregará técnicas de pesquisa documental e bibliográfica de caráter exploratório-descritivo, por meio de uma análise da literatura jurídica especializada, através do qual se utilizará o método hipotético-dedutivo para o alcance das principais conclusões.

2 EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS: UMA TENTATIVA DE APROXIMAÇÃO

Um dos temas desafiadores do século XXI reside na implementação da cultura de direitos humanos no meio empresarial, principalmente no atual cenário de pandemia, que

³ Sob essa perspectiva, o jurista Augustín Gordillo ressalta a relevância de convenções e tratados internacionais de direitos humanos, atribuindo-lhes caráter normativo supranacional perante as normas de direito interno, quando os Estados assumem determinado compromisso internacional. (GORDILLO, Augustín. *Derechos humanos*, 2007, p. 56).



impacta de forma grave e duradoura a vida das pessoas, das sociedades e das economias em todo o globo.

Dessa forma, desde a década de 1970, a Organização das Nações Unidas vem tentando incorporar nas pautas corporativas a preocupação com os direitos humanos, do trabalho e meio ambiente, sobretudo diante de condutas irresponsáveis praticadas por diversas empresas.

2.1 Contornos supranacionais do direito empresarial e a influência das corporações

A marcha da globalização e as inovações dela advindas provocaram mudanças significativas no mundo, conectando pessoas, governos e negócios. Indubitavelmente, o processo de internacionalização das relações sociais, jurídicas e econômicas delimitaram a soberania nacional, reconstruindo, assim, um novo paradigma, o da supranacionalidade. Consoante leciona Pedro Durão (2018, p. 179), o fenômeno se traduz no cumprimento, em âmbito de direito interno, de normas reconhecidas em tratados internacionais.

Malgrado a supranacionalidade permeie o âmbito do direito internacional, o instituto também reflete no campo do direito empresarial, em virtude da transnacionalidade das empresas. Neste cenário, a heterogeneidade de normas de plano nacional e internacional repercutem significativamente na atuação das sociedades empresárias. Atualmente, a hegemonia econômica de gigantes corporativos, como por exemplo, Walmart, Google, Amazon e Facebook, ultrapassa o Produto Interno Bruto (PIB) de diversos países, inclusive europeus.⁴

Dessa maneira, diante do constante crescimento exponencial, as empresas transnacionais se transformaram em influentes atores internacionais, seja pela importância no cotidiano das pessoas, seja pela movimentação na economia, seja pelo progresso científico. Inserido nessa conjuntura, o modelo supranacional propicia a criação de espaços comuns no ambiente empresarial, fortalecendo oportunidades comerciais e a livre concorrência.

Todavia, o processo integracionista da supranacionalidade se esbarra nas distorções econômicas dos países envolvidos e nos conflitos de interesses divergentes entre as partes. De

⁴ A respeito disso, de acordo com pesquisa realizada pela ONG britânica “*Global Justice Now*”, publicada em 17 de outubro de 2018, das 100 maiores economias do mundo, 69 são empresas e apenas 31 são países, superando o PIB de diversas nações. Na tabela ora analisada, comparando as cifras econômicas das corporações com a renda orçamentária dos países, a rede Walmart, por exemplo, ocuparia 10ª posição no ranking mundial, com uma receita de US\$ 500.343.000,00, ao passo que a Espanha seguiria com a 11ª posição, com receita de US\$ 492.400.000,00. Disponível em: <https://www.globaljustice.org.uk/news/2018/oct/17/69-richest-100-entities-planet-are-corporations-not-governments-figures-show>. Acesso em: 13 abr. 2020.



um lado, nações desenvolvidas e suas sociedades empresárias pleiteiam o alargamento da sua atuação empresarial nos Estados. Por outro lado, países em desenvolvimento, que geralmente recebem tais corporações, com fundado receio de perder sua soberania estatal, esforçam-se em incorporar normas que ampliem a responsabilidade empresarial (BARROS, 2018, p. 91).

Em razão disso, diversas multinacionais sediadas em países desenvolvidos, onde se preservam rigorosas normas trabalhistas, ambientais, securitárias, bem como de prevenção e promoção de direitos humanos, migram suas filiais para nações subdesenvolvidas, em busca de legislações frágeis que liberem a exploração empresarial, minimizando os custos de produção e maximizando os lucros, plano de fundo para uma série de condutas violadoras de *human rights*.

2.2 Trajetória da ONU em unir a temática de negócios e direitos humanos

Preliminarmente, cumpre destacar que perante a multiplicidade de conceitos atribuídos aos direitos humanos, pretender-se-á abordar a sua concepção contemporânea, baseada em um sistema de proteção internacional de direitos humanos, através do processo de internacionalização dos direitos humanos e da humanização do direito internacional (PIOVESAN e GONZAGA, 2018, p. 83)

Nessa perspectiva, sob o prisma da internacionalização dos direitos humanos e sua recomposição a partir do Pós-Guerra, fora elaborada a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948⁵, ratificada pela Convenção de Direitos Humanos de Viena de 1993, além de outras convenções acerca de direitos individuais, políticos, econômicos, sociais e culturais. Estas constituem marcos inaugurais da afirmação histórica dos direitos humanos e continuam em pleno desenvolvimento, como bem pontuado por Comparato (2019, p. 69-70). Segundo o autor, o reconhecimento do conjunto de direitos e deveres desses documentos é papel não só dos Poderes Públicos, indivíduos e pessoas jurídicas de direito privado, incumbida aqui a responsabilidade das empresas.

Diante do desafio em aproximar a implementação da cultura de direitos humanos ao âmbito da atividade empresarial, a Organização das Nações Unidas, desde a década de 1970,

⁵ No contexto histórico, a ONU, durante sessão do Conselho Econômico e Social realizado em 16/02/1946, ficou definido que a Comissão de Direitos Humanos ficaria incumbida de elaborar o documento. A primeira etapa em 18/06/1948 e segunda concluída com a aprovação da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10/12/1948, representando, assim, os valores da igualdade, liberdade e fraternidade entre os homens, como sacramentado em seu art. 1º: “A cristalização desses ideais em direitos efetivos, como se disse com sabedoria na disposição introdutória da Declaração, far-se-á progressivamente, no plano nacional e internacional, como fruto de um esforço sistemático de educação em direitos humanos.”(COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*, 2019, p. 230)



vem tentando incorporar o conteúdo em suas pautas, sobretudo perante as condutas irresponsáveis praticadas por variadas empresas, a exemplo do rompimento da barragem de Brumadinho e do derramamento de óleo no litoral nordestino, ambos ocorridos em 2019.

Com efeito, a ONU promoveu diversos fóruns, jornadas e audiências públicas com o intuito de fornecer uma nova base de racionalização para a temática de *business and human rights*. Nesse sentido, a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômicos (OCDE) adotou ainda em 1976 as “Diretrizes para Empresas Multinacionais”⁶, cujo objetivo era fomentar padrões voluntários de conduta empresarial responsável, englobando, além de políticas econômicas, questões sociais e ambientais.

Posteriormente, foi lançado o Pacto Global da ONU em 2000, na tentativa de convocar as corporações a alinharem suas operações e estratégias a dez princípios universais⁷ que abarcam desde a proteção de direitos humanos, a promoção do trabalho decente, bem como a eliminação do trabalho infantil e forçado, a preservação ambiental e a luta contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e propina.

Entretanto, somente a partir de 2008 ergueu-se um novo paradigma no normas de responsabilização, por meio do Relatório “*Protect, Respect and Remedy Framework on Business and Human Rights*”⁸, elaborado pelo economista John Ruggie, então representante especial sobre questões de direitos humanos e corporações transnacionais e outras empresas. Logo depois, em 2011 foram implementados os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos⁹.

⁶Veja-se as 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 10 de maio de 2020.

⁷ Acerca do conteúdo dos dez princípios do Pacto Global: 1. *As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente*; 2. *Assegurar-se da sua não participação em violações destes direitos*; 3. *As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva*; 4. *A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório*; 5. *A abolição efetiva do trabalho infantil*; 6. *Eliminar a discriminação no emprego*; 7. *As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais*; 8. *Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental*; 9. *Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis*; 10. *As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina*. Em: UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT. *The Ten Principles of the UN Global Compact*. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>. Acesso em 10 de maio de 2020.

⁸ Ampliar em UNITED NATIONS. *Protect, Respect and Remedy Framework on Business and Human Rights*. Doc. A/HRC/8/5, 7 Apr. 2008. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/61/PDF/G0812861.pdf?OpenElement>. Acesso em 10 de maio de 2020.

⁹ Veja-se: Empresas e Direitos humanos. *Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Relatório final de John Ruggie - representante especial do secretário-geral*. Disponível em: https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadores_ruggie_mar20121.pdf. Acesso em: 10 de maio de 2020.



Baseado nos três pilares “*protect, respect and remedy*”, o documento é composto por 31 (trinta e um) princípios orientadores, utilizando-se como parâmetros o dever do Estado em proteger em os direitos humanos; a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos, e a necessidade de remediar, isto é, de estabelecer mecanismos de reparação a vítimas em casos de violações desses direitos pelas empresas.

Para a implementação desses 31 (trinta e um) Princípios Orientadores, também foi criado o Grupo de Trabalho Empresas e Direitos Humanos a fim de discutir planos e políticas a níveis internacionais, nacionais e regionais, realizando relatórios e visitas oficiais, como ocorreu em dezembro de 2015 no Brasil, logo após o desastre da Samarco em Mariana, Minas Gerais, indicando o perigo das barragens de mineradoras desde àquela época. Ademais, tratou na ocasião da construção da Usina Belo Monte e da vistoria e fiscalização das construtoras na preparação dos Jogos Olímpicos de 2016.

Somada à discussão, foi publicada no ano de 2010 a Norma Internacional ISO 26000 – (*International Organization for Standardization*), aplicável a todos os tipos e portes de empresa (pequenas, médias e grandes), com diretrizes voluntárias acerca do engajamento de práticas de responsabilidade social empresarial, através da ética e transparência das organizações.

Em 2017, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, diante das novas realidades econômicas, atualizou as normas orientadoras sobre princípios e direitos fundamentais do trabalho e a promoção de emprego decente. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o documento é o único no mundo¹⁰ adotado de forma tripartite por governos, empregadores e trabalhadores, a tratar de responsabilidade social corporativa e práticas sustentáveis na atividade empresarial.

No cenário brasileiro, o processo de construção de uma responsabilidade social empresarial foi impulsionado por diversos movimentos da sociedade civil, como o Instituto Ethos em 1998, cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente sustentável e o Instituto Cidadania Empresarial criado em 1999, ambas Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público - OSCIP's.

Como suporte da ONU no setor privado, foi articulado no país a Rede Brasil do Pacto Global, integrada por aproximadamente 890 empresas, sendo a 3ª maior do mundo e a

¹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT revisa sua histórica Declaração sobre Empresas Multinacionais. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_548359/lang-pt/index.htm. Acesso em: 10 de maio de 2020.



maior das Américas¹¹. O organismo atua na promoção de políticas que orientem o esperado alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável previstos na Agenda 2030, assumindo o compromisso de respeito e proteção aos direitos humanos, ao trabalho decente, à preservação ambiental e ao combate a corrupção.

No plano normativo interno, em alinhamento aos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre negócios e direitos humanos, fora publicado em 22 de novembro de 2018 o Decreto 9.571, no qual estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos, direcionadas a empresas médias e grandes, incluídas as empresas multinacionais com atividades no país, nos termos do art. 1º, *caput* da referida norma. Em se tratando de microempresas e empresas de pequeno porte¹², restou facultado, na medida de suas capacidades, a possibilidade de cumprimento das diretrizes disciplinadas.

Assim como os Princípios Orientadores, as Diretrizes estabelecidas no Decreto 9571/2018, possuem caráter facultativo, podendo ser implementadas voluntariamente pelas empresas, as quais receberão o selo “Empresas e Direitos Humanos”, instituído através de ato do Ministro de Estado de Direitos Humanos. Coadunados ao tripé “proteger, respeitar e remediar” de John Ruggie, o Decreto determina um conjunto de obrigações e direitos que envolve tanto os Estados quanto as empresas, conforme observado no art. 2º do Decreto 9.571/2018:

Art. 2º. São eixos orientadores das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos:

- I – a obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais;
- II – a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos;
- III – o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para aqueles que, nesse âmbito, tenham seus direitos afetados; e
- IV – a implementação, o monitoramento e a avaliação das Diretrizes.

Hodiernamente, apesar dos esforços da ONU explanados, ainda não há um tratado de cumprimento obrigatório acerca do tema *business and human rights*, somente diretrizes e recomendações norteadoras de adesão voluntária as quais fragilizam, no exercício prático, a

¹¹ Dados obtidos durante palestra virtual proferida pela Rede Brasil Pacto Global (Quarentena com o Pacto), com o tema “Covid-19 e seus impactos sobre Direitos Humanos e Trabalho”, realizada em 23/04/2020, publicada pelo canal oficial da Rede Brasil do Pacto Global. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=xZhbBLtj0Eo&feature=youtu.be>. Acesso em: 10 maio de 2020.

¹² Observe-se: Art. 1º. *Este Decreto estabelece as Diretrizes sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no país. § 1º Nos termos do disposto na Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006, as microempresas e as empresas de pequeno porte poderão, na medida de suas capacidades, cumprir as Diretrizes de que trata este Decreto, observado o disposto no art. 179 da Constituição. § 2º. As Diretrizes serão implementadas voluntariamente pelas empresas.* Em: BRASIL. Decreto 9.571, 21 de novembro de 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm. Acesso em: 10 maio de 2020.



efetividade das normas. Em virtude da não imposição de sanções em casos de violações ou retrocessos resultantes da atuação empresarial, a aplicação de tais diretrizes, muitas vezes, finda-se por transmitir apenas uma identidade pública positiva da empresa.

3 DO DIREITO AO DESENVOLVIMENTO E À PRODUTIVIDADE DOS NEGÓCIOS

No transcurso do tempo, restou perceptível que o crescimento econômico, por si só, não alcança o pleno desenvolvimento, uma vez que o primeiro possui caráter quantitativo, ao passo que o segundo, apresenta caráter qualitativo, englobando não só o aspecto econômico, como também social, cultural e ecológico.

Inserido nesse contexto, a atividade empresarial realiza importante papel na construção do desenvolvimento, seja pela sua produtividade e busca pelo lucro, seja pela função social¹³ que desempenha, como forma de balancear os interesses de liberdades de iniciativa e da proteção socioambiental de toda a sua cadeia produtiva, como será a seguir analisado.

3.1 Crescimento Econômico *versus* Direito ao Desenvolvimento: uma necessária transição evolutiva

É cediço que o conceito de desenvolvimento foi diluído ao longo tempo, transcorrendo desde concepções de viés econômico, ao ecodesenvolvimento e desenvolvimento sustentável, até chegar a noção contemporânea de desenvolvimento humano. Em que pese o crescimento econômico seja comumente associado à ideia de desenvolvimento, é válido esclarecer tal distinção.

Inicialmente, até meados do século XIX, convencionou-se uma visão estritamente econômica ao desenvolvimento (ANJOS FILHO, 2013, p.13). Todavia, somente a partir do século XX, inserido em um cenário desastroso provocado com o fim da guerra, a necessidade de discutir acerca da temática ganhou força. Nesse contexto, o impacto da globalização

¹³ O princípio da função social da empresa, implicitamente derivado da função social da propriedade (art. 170, IV da Constituição Federal de 1988) surge como forma de subordinar os valores constitucionais e os direitos fundamentais à atividade empreendedora. Para Gladston Mamede: “*O princípio da função social da empresa conduz o enfoque da livre iniciativa não por sua expressão egoísta, como trabalho de um ser humano em benefício de suas próprias metas, mas como iniciativa que, não obstante individual, cumpre um papel na sociedade*”. (MAMEDE, Gladston. *Direito empresarial brasileiro: empresa e atuação empresarial*, 2016, p.47)



econômica, da integração regional e da internacionalização dos direitos humanos impulsionou o debate, sobremaneira a polarização e o desequilíbrio socioeconômico mundial.

No que concerne à sua amplitude, além da abordagem na Carta Universal de 1948 e no Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, merece destaque a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento¹⁴ elaborada pela ONU em 1986, acolhendo-o, nos termos do art. 1º, § 1º, como direito humano inalienável e universal. Nas lições de Ferreira Filho:

O direito ao desenvolvimento é, por um lado, um direito individual, inerente a todas as pessoas, por outro, um direito dos povos. E é um direito que se põe em relação ao Estado a que a pessoa está vinculada, como em relação a todos os Estados da comunidade internacional. (FERREIRA FILHO, 2010, p. 78)

Na sequência, fora publicado em 1987, o Relatório Brundtland, intitulado “Nosso Futuro Comum”, que introduziu um conceito inovador: o de desenvolvimento sustentável¹⁵, segundo o qual provê as necessidades do presente sem comprometer a possibilidade das gerações futuras de atender suas próprias necessidades. A Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993¹⁶ vem apenas ratificá-lo.

Por conseguinte, a noção de desenvolvimento humano sustentável na contemporaneidade adota uma perspectiva integral, baseada no tripé do desenvolvimento econômico, da equidade social e da prudência ecológica, que desembocam na proteção e promoção dos direitos humanos.

À guisa dos ensinamentos do prêmio Nobel de Economia¹⁷, Amartya Sen (2000, p. 169) apresenta o desenvolvimento sob duplo enfoque: como meio de liberdade para o crescimento e enriquecimento das pessoas, bem como fim em si mesmo, como instrumento de

¹⁴ Observe-se a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento. Artigo 1º, § 1º: “O direito ao desenvolvimento é um direito humano inalienável em virtude do qual toda a pessoa humana e todos os povos estão habilitados a participar do desenvolvimento econômico, social, cultural e político, a ele contribuir e dele desfrutar, no qual todos os direitos humanos e liberdades fundamentais possam ser plenamente realizados”. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-ao-Desenvolvimento/declaracao-sobre-o-direito-ao-desenvolvimento.html>. Acesso em: 10 maio 2020.

¹⁵ Conceito elaborado pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, sob a supervisão da ex-Primeira Ministra da Noruega e médica Gro Harlem Brundtland, cuja visão de saúde ultrapassava as barreiras da medicina, para uma visão mais holística, integrando assuntos ambientais e de desenvolvimento humano. Em: Nações Unidas. A ONU e o meio ambiente. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/acao/meio-ambiente/>. Acesso em: 18 maio 2020.

¹⁶ A Convenção de Direitos Humanos de Viena de 1993 reafirma a interdependência dos valores de dignidade da pessoa humana, democracia e desenvolvimento, nos termos dos art. 5º e do art. 10 da referida Declaração. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/viena/viena.html>. Acesso em: 10 maio 2020.

¹⁷ Junto ao economista paquistanês Mahbud Ul Haq, Amartya Sen criou o Índice de Desenvolvimento Humano – IDH, mensurado sob três aspectos: o produto interno bruto e o poder de renda; expectativa de vida; educação, utilizado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Disponível em: <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/idh0/conceitos/o-que-e-o-idh.html>. Acesso em: 18 maio 2020.



realização de liberdades políticas, facilidades econômicas e oportunidades sociais, reconhecendo, assim a importância dos mecanismos de mercado para com o progresso econômico e social.

3.2 Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e o impacto no setor empresarial

Como anteriormente mencionado, a ideia multidimensional de desenvolvimento humano, que abrange economia, justiça social, igualdade de oportunidades, empoderamento e prudência ecológica, como centro das políticas gerais, transformou-se em pauta prioritária das Nações Unidas. Nessa conjuntura, a ONU vem trabalhando com a participação dos setores públicos e privados, na luta pelo desenvolvimento de todos os povos no mundo.

Partindo dessa premissa, foram proclamados pelas Nações Unidas, em setembro do ano 2000, os denominados Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM)¹⁸, cujo compromisso de cerca de 189 países era de construir um planeta mais justo, seguro e próspero. O roteiro estabeleceu oito metas ambiciosas a serem atingidas até o ano de 2015, versando sobre temas como pobreza e fome, educação primária, igualdade de gênero, mortalidade infantil, saúde materna, erradicação de doenças, sustentabilidade ambiental e cooperação entre as nações para o desenvolvimento.

Posteriormente, com o sucesso das ações fixadas nos ODM's, sobretudo no Brasil¹⁹, foram erigidas novas metas, com o fito de dar continuidade aos esforços trabalhados na Agenda 2000-2015. Dessa maneira, as Nações Unidas proclamaram, em setembro de 2015, os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável²⁰ e 169 metas para alcance da agenda 2030, direcionados em cinco eixos: pessoas, no sentido de erradicar a pobreza e a fome, bem como garantir dignidade e equidade; planeta, com o intuito de proteger os recursos naturais e o clima para gerações futuras; parcerias, na investida de implementar na agenda parcerias globais e sólidas; prosperidade, para vidas prósperas e plenas em harmonia com a natureza; paz, promover sociedades justas, pacíficas inclusivas (NAÇÕES UNIDAS).

¹⁸ UNITED NATIONS. *Millennium Development Goals and Beyond 2015*. Disponível em: <https://www.un.org/millenniumgoals/>. Acesso em: 18 maio 2020.

¹⁹ De acordo com dados do Instituto de Pesquisa e Economia Aplicada – IPEA, o Brasil foi um dos países que mais contribuíram para o alcance global dos ODM's, reduzindo em quase metade da população da faixa de extrema pobreza (3,6%), praticamente erradicando a taxa de mortalidade infantil (2,3%), melhorando o acesso à água potável e saneamento básico e à educação, embora ainda enfrente desafios em virtude da persistência de altos índices de desigualdades brasileiras. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=3263&catid=28&Itemid=39. Acesso em: 10 maio 2020.

²⁰ NAÇÕES UNIDAS. *Transformando nosso mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/2/>. Acesso em: 10 maio 2020.



Para implementação e concretização dos objetivos e metas traçados para Agenda 2030, a ONU conta com o apoio e a cooperação a nível internacional, nacional e regional de todos os setores da sociedade, não somente de governos, mas também da participação de indivíduos, organizações e empresas. Estas últimas, desde microempresas a multinacionais, foram convocadas para adoção de práticas sustentáveis, financiamento de tecnologia, inovação e capacitação, e atuação em conformidade com normas trabalhistas e de direitos humanos, garantindo, desse modo diretrizes para condutas responsáveis das corporações.

Sob esse aspecto, é válido salientar que as empresas alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável têm importantes vantagens competitivas, uma vez que estão mais preparadas para atender as necessidades de seus clientes, além de melhor se relacionar com sociedade, governo e políticas públicas de incentivo.

Contudo, ao ingressar na “Década de Ação”, correspondente ao decênio 2020 – 2030, a pandemia do Coronavírus inviabilizou de forma significativa o alcance dos objetivos e metas das Nações Unidas, sobretudo nas frentes temáticas da erradicação da pobreza (ODS 1²¹ - acabar com a pobreza em toda a sua forma, em todos os lugares) e da fome (ODS 2²² - acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável); da saúde e qualidade de vida (ODS 3²³ - assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades); da igualdade de gênero (ODS 5²⁴ - alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas); e do trabalho decente e crescimento econômico (ODS 8²⁵ - promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos), escancarando, desse modo, as desigualdades a níveis globais (ODS 10²⁶ - reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles).

4 RESPONSABILIDADES COMPARTILHADAS E CIDADANIA EMPRESARIAL

²¹ Objetivo 1 e submetas. *Nações Unidas Brasil*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods1/>. Acesso em 10 maio 2020.

²² Objetivo 2 e submetas. *Nações Unidas Brasil*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods2/>. Acesso em 10 maio 2020.

²³ Objetivo 3 e submetas. *Nações Unidas Brasil*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods3/>. Acesso em 10 maio 2020.

²⁴ Objetivo 4 e submetas. *Nações Unidas Brasil*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods5/>. Acesso em 10 maio 2020.

²⁵ Objetivo 8 e submetas. *Nações Unidas Brasil*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods8/>. Acesso em 10 maio 2020.

²⁶ Objetivo 10 e submetas. *Nações Unidas Brasil*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods10/>. Acesso em 10 maio 2020.



A necessidade de reivindicar e promover o reconhecimento do direito ao desenvolvimento, inserido como forma de expansão de liberdades²⁷ de crescimento econômico, político, social e ecológico exige real comprometimento do Estado, do indivíduo e cada órgão da sociedade, incluindo aqui a responsabilidade das empresas.

Todavia, o cenário de crise sanitária provocado pelo COVID-19 tornou ainda mais delicada a referida abordagem de direitos humanos no meio empresarial, principalmente pelos impactos sofridos no setor durante a pandemia, em constante luta pela sobrevivência dos negócios. Para retomada das atividades, o Pacto Global, na linha de frente da reação das empresas, está buscando caminhos alternativos para enfrentar a nova normalidade, dentre eles, a cidadania empresarial adiante mencionada.

4.1 Os desafios da inclusão de *human rights approach* no âmbito corporativo

Sabe-se que, na concepção a clássica teoria poliédrica de Asquini (apud MENDONÇA e ARRUDA, 2016, p. 226), a empresa se materializa em quatro perfis: objetivo, como conjunto de bens, aproximando-se do conceito de estabelecimento comercial; subjetivo, na figura do empresário ou da sociedade empresária; funcional, como atividade econômica organizada, e corporativo, no aspecto de empresa como uma instituição.

Entretanto, é sobre a sombra da liberdade econômica que o Direito Empresarial é construído (MAMEDE, 2016, p. 40). Destarte, em diversas oportunidades o direito ao desenvolvimento e ao crescimento econômico serviram como plano de fundo para atividade exploratória das corporações e para assunção de condutas violadoras de direitos fundamentais, sob argumento de obtenção de riquezas, de livre iniciativa e concorrência.

Por isso, a abordagem de direitos humanos na atividade empresarial se tornou um dos temas mais complexos e desafiadores da Agenda do século XXI, devido à dicotomia apresentada na temática: de um lado, pela teoria da empresa e seu objeto final, qual seja, a busca incessante pelo lucro e, do outro, pelo sistema multinível de proteção do direito internacional de direitos humanos.

Inserido nesse contexto, impende ressaltar o caráter suplementar do Direito Internacional dos Direitos Humanos, reverberado como subsídio ao direito nacional, em eventuais deficiências e omissões, bem como destacar as responsabilidades compartilhadas

²⁷ De acordo com Amartya Sen, o desenvolvimento é considerado um processo de expansão das liberdades não só econômicas, como também políticas, sociais, ligadas aos direitos humanos e ao reconhecimento da importância de aprimorar as capacidades humanas. (SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*, 2000)



dos agentes na esfera pública e privada, consoante reforça a professora Flávia Piovesan (2015):

No sistema internacional de proteção dos direitos humanos, o Estado tem a responsabilidade primária pela proteção desses direitos, ao passo que a comunidade internacional tem a responsabilidade subsidiária. Os procedimentos internacionais, têm, assim, natureza subsidiária, constituindo garantia adicional de proteção aos direitos humanos, quando falham as instituições nacionais. Os tratados de proteção dos direitos humanos consagram, ademais, parâmetros protetivos mínimos, cabendo ao Estado, em sua ordem doméstica, estar além de seus parâmetros, mas jamais aquém deles. (PIOVESAN, 2015, p. 239)

Nessa circunstância, as empresas estatais e privadas, também são convocadas a assumirem o compromisso de respeito e promoção de direitos humanos, como também serem responsabilizadas em caso de descumprimento ou violação de direitos humanos. Em razão disso, faz-se necessária implementação de uma abordagem de direitos humanos, denominado pelas Nações Unidas de *human rights approach*²⁸, para analisar problemas de desenvolvimento e corrigir práticas discriminatórias e distribuições injustas de poder que impedem o progresso do desenvolvimento e da igualdade de oportunidades (UNITED NATIONS).

Em que pese todo o arcabouço de normas e princípios orientadores citados anteriormente, voltados ao direcionamento de conduta empresarial responsável e de respeito aos direitos humanos, sua observância, na prática no universo *business* ainda é incipiente e frágil, analisada, por vezes como “mero mecanismo de marketing empresarial” (CARDIA, 2014, p. 160).

Potencializando os obstáculos, a pandemia agravou as vulnerabilidades pré-existentes, expondo a fragilidade de todo o setor empresarial, desde empresas transnacionais a empresas de médio e pequeno porte, sendo estas últimas, as mais prejudicadas. No Brasil, de acordo com o Sebrae²⁹, estima-se que a crise do COVID-19 alterou o funcionamento de 5,3 milhões de pequenos negócios, correspondente a 31% do total dessas empresas. A

²⁸ Observar conceito de *human rights approach* desenvolvido pela ONU: “*The human rights-based approach (HRBA) is a conceptual framework for the process of human development that is normatively based on international human rights standards and operationally directed to promoting and protecting human rights. It seeks to analyse inequalities which lie at the heart of development problems and redress discriminatory practices and unjust distributions of power that impede development progress and often result in groups of people being left behind*”. In: *United Nations Sustainable Development Group*. Disponível em: <https://unsdg.un.org/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach>. Acesso em: 18 jun. 2020.

²⁹ Dados extraídos do Relatório *O Impacto da pandemia de corona vírus nos pequenos negócios – 2ª edição*. Disponível em: https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/04/Impacto-do-coronav%C3%ADrus-nas-MPE-2%C2%AAedicao_geral-v4-1.pdf. Acesso em: 18 jun. 2020.



porcentagem restante, equivalente a 58,9%, cerca de 10,1 milhões, interromperam suas atividades temporariamente.

Como resultado, o elevado índice de informalidade, desemprego³⁰, retração econômica³¹ e diminuição de renda da população, provocaram um verdadeiro retrocesso nas políticas de desenvolvimento humano trabalhadas na Agenda 2030.

Portanto, não se pode olvidar da inclusão da cultura de educação em direitos humanos no âmbito da atividade empresarial, especialmente em tempos de anomalias como atualmente vivenciados. Na sociedade contemporânea, cada vez mais a conduta empresarial não deve ser limitada à produtividade econômica. Logo, requer-se um balanço entre os eixos social, sustentável e humano.

4.2 Iniciativas de empresas brasileiras: produtividade e cidadania frente à pandemia

Consoante demonstrado, a atuação responsável, a promoção e a proteção dos direitos humanos no ambiente corporativo são de fundamental relevância no processo de desenvolvimento econômico, social e ambiental. Para tanto, faz-se mister analisar exemplos positivos de práticas cidadãs e responsáveis em meio ao desequilíbrio ocasionado pelo COVID-19.

Nessa vertente, a empresa carioca RESERVA lista alguns projetos no sítio eletrônico da marca que envolvem, desde os seus funcionários, parceiros comerciais, clientes e ambiente. Dentre eles, o Sistema de Auditoria, com o fito de fiscalizar trabalho infantil e/ou escravo, o projeto “Cara ou Coroa”, para contratação de pessoas acima de 50 anos, “1P – 5P” (1 peça = 5 pratos) de combate à fome, além de diversas estratégias divulgadas no site oficial.

No ramo de beleza e cosmética, a NATURA inseriu projetos ousados de responsabilidade social e alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no setor

³⁰ A Organização Internacional do Trabalho estima que a crise provocada pelo COVID-19 destruiu o equivalente a 14 milhões de empregos na América Latina e Caribe, com redução de aproximadamente 5,7% da carga horária de trabalho. Em: Monitor OIT: COVID-19 e o mundo do trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf. Acesso em 10 jun. 2020.

³¹ De acordo com IBGE o PIB brasileiro caiu em 1,5% no 1º trimestre, comparado aos 3 últimos meses de 2019. Na mesma linha, o IPEA divulgou, em 27 de maio de 2020, através do boletim de acompanhamento setorial da atividade econômica os indicadores de declínio nos setores da indústria, comércio e serviço. Segundo IPEA o setor da indústria foi o mais atingido, com retração em 36%, cujo destaque negativo foi a produção total de automóveis (-95%); no setor de comércio, com as atividades suspensas, as vendas encolheram 34,7%. Enquanto que o setor de serviços revelou redução de 23,7%. Em: Instituto de Pesquisa e Economia Aplicada – “Boletim de acompanhamento setorial da atividade econômica”. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/wp-content/uploads/2020/05/200526_beltim_final_III.pdf. Acesso em 01 jun. 2020.



privado, transformando-se em um importante *holding* internacional. Ações estratégicas³² como “Amazônia Viva”, no desenvolvimento sustentável da floresta amazônica, “Mais Beleza Menos Lixo”, na redução de resíduos sólidos e embalagens recicláveis, “Cada pessoa importa”, no respeito às diferenças, forneceram à empresa grande visibilidade, reputação e diversidade lucrativa.

Em se tratando de negócios de impacto local, merece atenção o sucesso da empresa sergipana IL SORDO Gelato³³, com uma política de acessibilidade totalmente inclusiva, sobretudo na contratação de pessoas com deficiência auditiva, as quais constituem a maioria do quadro de funcionários. Todas as iniciativas aqui abordadas são reflexo da nova mentalidade empresarial e do novo modelo de consumo da sociedade.

Entretanto, é muito comum associar cidadania empresarial, responsabilidade social e filantropia como expressões sinônimas quando são distintas (MELO NETO e FRÓES, 1999, p. 38). Enquanto a filantropia está relacionada a uma ideia de caridade, de caráter assistencialista, a responsabilidade social parte de uma base estratégica, de comprometimento dos empresários para com o desenvolvimento econômico, social e sustentável, envolvendo todos os *stakeholders*³⁴ e fomentando, assim, a cidadania. Cidadania esta que vai além da extensão das liberdades civis e sociais, como também de participação e econômica.

Inserido nesse contexto, a cidadania empresarial abarca um conceito plural e mais abrangente de atuação eficaz, incluindo a filantropia e a responsabilidade social, transformando a empresa em agente econômico e social, que contribui, em escala global, com investimentos em bem-estar para os seus funcionários, clientes, fornecedores e parceiros, bem como toda a comunidade.

Nessa conjuntura, tornou-se cada vez mais necessária a adoção de condutas empresariais social e ecologicamente responsáveis. Hoje, essa postura de empresa cidadã é muito cobrada, tanto pelo Estado quanto pela própria sociedade, através de um mercado de consumo contemporâneo exigente e consciente.

³² Ampliar em NATURA Sustentabilidade. Causas e Compromissos. Disponível em: <https://www.natura.com.br/mundo-mais-bonito-com-voce?consultoria=necessairedebeleza>. Acesso em: 11 maio 2020.

³³ Empresa sergipana indicada ao Prêmio Veja-se na categoria “Diversidade”. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/ideias/ainda-percebo-o-preconceito/>. Acesso em: 11 maio 2020.

³⁴ A respeito, o termo *stakeholder* pode ser designado para qualquer pessoa, parceiro, entidade, organização que seja parte interessada direta ou indiretamente na atuação da empresa.



De acordo com a pesquisa elaborada em 2018 pela Akatu,³⁵ os consumidores valorizam demasiadamente o compromisso para com a responsabilidade social empresarial. Confirmando o referido argumento, os índices apontaram que 38% dos consumidores adotaram hábitos de consumo mais sustentáveis, ao passo que 59% dos entrevistados creem que as empresas devem agir além do que está prescrito em leis para o benefício da coletividade.

Diante do novo quadro comercial ocasionado pela crise do COVID-19, as empresas que adotaram nos seus negócios uma conduta empresarial responsável, contribuindo para promoção da cidadania e do desenvolvimento da sociedade, tiveram maior facilidade na retomada econômica. Corroborando tal afirmação, segundo dados Instituto de Pesquisa & Data Analytics Croma Insights, das 20 empresas mais lembradas durante a pandemia, 12 são signatárias da Rede Brasil Pacto Global³⁶, demonstrando como o posicionamento consciente reforça a reputação no setor.

Essa nova postura, na qual equilibra o resultado econômico com o respeito à ética e cidadania e ao meio ambiente, sinaliza uma mudança de comportamento empresarial que poderá ser adotada na fase de recuperação das empresas. Trata-se de um novo roteiro de organização social e retomada das atividades, pautado na solidariedade e no dever de cooperação para com a comunidade, extraídos da Carta Universal de 1948, no art. 29³⁷, da Declaração de Direito ao Desenvolvimento de 1986, no art. 3º, §3º³⁸, e da própria Constituição Federal brasileira, no texto preambular e no art. 3º, inciso I³⁹. A respeito dos novos rumos do setor empresarial, Comparato acrescenta:

³⁵ O Instituto Akatu é uma organização sem fins lucrativos que trabalha a conscientização e mobilização da sociedade para incentivar práticas de consumo consciente.

³⁶ Dados obtidos através do levantamento feito pelo supracitado instituto. Das 20 (vinte) marcas mais lembradas por brasileiros pelo posicionamento positivo durante a pandemia, 12 são signatárias da Rede Brasil de Pacto Global: Ambev, Itaú Americanas, Natura, Santander, Carrefour, Boticário, Bradesco, Nestlé, Renner, Banco do Brasil e Caixa. Disponível em: <https://propmark.com.br/novo-coronavirus/20-marcas-mais-lembradas-pelos-brasileiros-na-pandemia-segundo-pesquisa/>. Acesso em 10 de maio de 2020.

³⁷ Veja-se em Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948: Art. 29. §1º. *O indivíduo tem deveres para com a comunidade, fora da qual não é possível o livre e pleno desenvolvimento da sua personalidade.*

³⁸ Ampliar em Declaração de Direito ao Desenvolvimento de 1986: Art. 3. §3º. *Os Estados têm o dever de cooperar uns com os outros para assegurar o desenvolvimento e eliminar os obstáculos ao desenvolvimento. Os Estados deveriam realizar seus direitos e cumprir suas obrigações, de modo tal a promover uma nova ordem econômica internacional, baseada na igualdade, soberania, interdependência, interesse mútuo e cooperação entre todos os Estados, assim como encorajara observância e a realização dos direitos humanos.*

³⁹ Preâmbulo da Constituição Federal de 1988: *Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.* Além disso,



A vida econômica, antes de tudo, já não será submetida ao interesse supremo de acumulação ilimitada do capital privado, mas organizar-se-á no sentido do serviço à coletividade e do atendimento prioritário das necessidades e utilidades públicas. Em particular, as células do organismo econômico – as empresas – devem ser estruturadas de forma a afastar a soberania do capital, que é simples instrumento, sobre os agentes de produção, que são sujeitos ativos. A atividade empresarial há de ser direcionada, por meio de estímulos e sanções adequadas, à produção de bens e serviços de interesse coletivo, conforme as diretrizes programáticas estabelecidas pelas autoridades governamentais, com a devida aprovação popular (COMPARATO, 2019, p. 551).

Tal comprometimento foi reforçado pelo Secretário-Geral da ONU, Antonio Guterres, durante o evento de celebração dos 20 anos do Pacto Global, realizado nos dias 15 e 16 de junho do corrente ano, na cidade de Nova York, nos Estados Unidos. Na ocasião, fora discutida por Guterres o lema “*Recover better, Recover Stronger, Recover Together*”, que traduz justamente a necessidade de reflexão para uma nova era de responsabilidades das empresas e uma nova forma de realizar seus negócios.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como evidenciado ao longo da pesquisa, os complexos organizados das atividades negociais desempenharam papel fundamental na sociedade, como força motriz do sistema econômico, contribuindo para geração de riquezas, ofertas de empregos e introdução de mecanismos de tecnologia e inovação. No entanto, por diversas ocasiões, as empresas se tornaram cúmplices ou até mesmo agentes de violações de direitos, sob a alegação de cumprimento de uma agenda neoliberal, com liberdade de iniciativa e concorrência e busca pelo lucro sem precedentes.

Nesse diapasão, diversos referenciais normativos surgiram para estabelecer mecanismos de responsabilização a empresas em caso de descumprimento ou retrocesso em matéria de direitos humanos, bem como impulsionar a produtividade e o desenvolvimento humano, a exemplo do Guia de Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, ambos da ONU, definindo um quadro de responsabilidades compartilhadas entre todas as esferas, públicas e privadas

Por um lado, os Estados têm o encargo de proteger contra abusos atentatórios aos direitos humanos, inclusive das condutas irresponsáveis de empresas. Do outro, as empresas têm o dever de respeitar os direitos humanos, empregando a devida diligência para mitigar eventuais riscos sobre sua cadeia produtiva.

registra-se o disposto no art. 3º, inciso I da CF/88: *Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária.*



Não obstante, o cenário de pandemia com atividades econômicas suspensas, reduções da carga horária de trabalho, aumento do desemprego, e conseqüentemente, dos índices de pobreza, impactou de forma grave o setor empresarial, particularmente as microempresas que estão lutando pela preservação de suas atividades. Por esta razão, tornou-se ainda mais difícil a difusão em matéria de direitos humanos no âmbito corporativo e o alcance das metas de desenvolvimento traçadas pela Agenda 2030, uma vez que, hoje, a maior preocupação das empresas reside na sobrevivência no mercado.

Como resposta alternativa do setor diante do novo normal, as empresas têm buscado o diálogo, a cooperação, a cidadania e a integração dos governos e da sociedade civil, no intuito de proteger os empregos de seus colaboradores e remodelar suas estratégias e suas políticas de ações, de acordo com as novas necessidades, a fim de cumprir sua função social.

Portanto, a aproximação e a inclusão dos debates a respeito de direitos humanos nos negócios são fundamentais para a construção de uma cultura de cidadania empresarial, especialmente no Brasil. Assumir uma postura cidadã, ética e responsável na empresa beneficia a qualidade de vida dos trabalhadores, dos parceiros e da comunidade, estimula a competitividade, gerando lucro, e cria uma consciência coletiva, tornando-a reconhecida e valorizada no mercado.

REFERÊNCIAS

ANJOS FILHO, Robério Nunes dos. **Direito ao Desenvolvimento**. São Paulo: Saraiva, 2013.

BARROS, Amon. **Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades**. Revista Eletrônica Organizações e Sociedades (O&S), vol. 25, n. 84, p. 87-99, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** (1988). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 05 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm. Acesso em: 05 jun. 2020.

CARDIA, Ana Cláudia Ruy. **Empresas, direitos humanos e gênero: desafios e perspectivas na proteção e emancipação da mulher pelas empresas transnacionais**. 2014. 198f. Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Direito). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2014.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de direito comercial: direito de empresa**. 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.



COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 12ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

CONECTAS DIREITOS HUMANOS. **Acesso à Justiça**: violação de direitos humanos por empresas. Disponível em: http://www.prattein.com.br/home/images/stories/Responsabilidade_Social_Empresas/Brasil-ViolaesEmpresas-August2011.pdf. Acesso em: 10 maio 2020.

CONECTAS DIREITOS HUMANOS. **Recomendações do Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos ao Brasil**: status da implementação pelo governo e empresas. Disponível em: <<https://www.conectas.org/publicacoes/download/recomendacoes-grupo-de-trabalho-da-onu-sobre-empresas-e-direitos-humanos-ao-brasil-status-de-implementacao-pelo-governo-e-empresas>>. Acesso em: 10 maio 2020.

DURÃO, Pedro. **Licitações Públicas**. Aracaju: DireitoMais, 2018.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais**. 12ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GORDILLO, Agustín. **Derechos Humanos**. 6ª ed. Buenos Aires: Fundación de derecho administrativo, 2007.

INSTITUTO AKATU. **Panorama do Consumo Consciente no Brasil**: desafios, barreiras e motivações. Disponível em: https://www.akatu.org.br/arquivos/Pesquisa_akatu_apresentacao.pdf. Acesso em: 10 maio 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA E ECONOMIA APLICADA - IPEA. **Boletim de Acompanhamento Setorial da Atividade Econômica**. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/wp-content/uploads/2020/05/200526_beltim_final_III.pdf. Acesso em: 10 jun. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILO Monitor: COVID-19 and the world of work**. Second edition. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf. Acesso em: 10 jun. 2020.

MAMEDE, Gladston. **Direito empresarial brasileiro**: empresa e atuação empresarial. 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2016.

MELO NETO, Francisco; FRÓES, César. **Responsabilidade Social e Cidadania Empresarial**. São Paulo: Qualitymark, 1999.

MENDONÇA, Saulo Bichara; ARRUDA, Pablo Gonçalves e. **O microempreendedor individual à luz da teoria poliédrica de Aberto Asquini**. Revista Brasileira de Direito Empresarial. Brasília, v. 2, n. 1, p. 219-237, 2016.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Transformando nosso mundo**: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/2/>. Acesso em: 10 maio 2020.



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT revisa sua histórica Declaração sobre Empresas Multinacionais. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_548359/lang--pt/index.htm. Acesso em: 10 maio 2020.

PIOVESAN, Flávia; GONZAGA, Victorianna Leonora Corte. Empresas e Direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. *In*: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia Prado; TORELLY, Marcelo. (org.). **Empresas e Direitos Humanos**. Salvador: Juspodvim, 2018.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 15^a ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2015.

PIOVESAN, Flávia. **Direito ao desenvolvimento**. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/flaviapiovesan/piovesan_direito_ao_desenvolvime nto.pdf. Acesso em: 24 abr. 2020.

REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL. **A COVID-19 e seus impactos sobre Direitos Humanos e do Trabalho**. 1 vídeo (2:00:23). Youtube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=xZhbBLtj0Eo&feature=youtu.be>. Acesso em: 10 maio 2020.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução: Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

UNITED NATIONS. **Protect, Respect and Remedy Framework on Business and Human Rights**. Doc. A/HRC/8/5, 7 Apr. 2008. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/61/PDF/G0812861.pdf?OpenElement>. Acesso em: 10 maio 2020.

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT. **The Ten Principles of the UN Global Compact**. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>. Acesso em: 10 maio 2020.