IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

EMPRESAS TRANSNACIONAIS, RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: PERSPECTIVAS DO DIREITO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL

T758
Trabalho, tecnologias, multinacionais e migrações: desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global [Recurso eletrônico on-line] organização IV Congresso De Estudos Jurídicos Internacionais e I Seminário Internacional De Pesquisa Trabalho, Tecnologias, Multinacionais E Migrações -TTMMs – Belo Horizonte;

Organizadores: Fabrício Bertini Pasquot Polido, Maria Rosaria Barbato e Natália das Chagas Moura – Belo Horizonte, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-671-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desafios contemporâneos e expansão dos direitos humanos na ordem democrática global

1. Trabalho. 2. Tecnologias. 3. Multinacionais. 4. Migrações. I. I Congresso de Tecnologias Aplicadas ao Direito (1:2018 : Belo Horizonte, BH).

CDU: 34

IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

EMPRESAS TRANSNACIONAIS, RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: PERSPECTIVAS DO DIREITO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL

Apresentação

Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações:

por que discutir os constantes desafios dos direitos humanos na ordem democrática global?

Fabrício B.Pasquot Polido

Maria Rosaria Barbato

Natália Das Chagas Moura

Debates contemporâneos sobre os desafios dos direitos humanos, suas teorias e agendas de resistência e transformação não poderiam ficar alijados da compreensão analítica em torno da relevância ou pertinência de temas transversais da globalidade e que hoje merecem atenção pela academia brasileira. Os múltiplos movimentos envolvendo pessoas, as forças laborais, o capital, e os produtos do intelecto, em escala global, não apenas ignoram fronteiras, padrões culturais ou referenciais morais e éticos, como sistematicamente a realidade prática e pragmática tem demonstrado. Eles igualmente escancaram o esgotamento das formas e procedimentos ditados pelo direito, suas instituições e narrativas.

Nas entrelinhas e encruzilhadas do repertório de atores, contextos e papéis reduzidos ao imaginário das crises cíclicas, da sucessão das fases do capitalismo (industrial, financeiro, tecnológico e informacional) ao longo dos séculos ou da banal “pós-modernidade”, florescem espaços e pontes de transição, sobretudo construídos a partir do trabalho crítico na academia e projetado para governos, legisladores, tribunais, e para a sociedade como um todo. Essa seria a proposta de repensar a permanência e a estabilidade dos direitos humanos como instrumentos transformadores e de irreversível apelo de tolerância. Entre seus desafios contemporâneos, dentro da própria reconceptualização e afirmação do Estado Democrático

de Direito, certamente encontram-se a necessária integração entre o exercício de prerrogativas da cidadania e o resgate da humanidade que deve subsistir em todas as partes do globo, regiões ou localidades.

Com essa nota introdutória, a presente obra vem coligir os estudos coletivos elaborados para a o IV CONGRESSO INTERNACIONAL DE ESTUDOS JURÍDICOS e o I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA EM DIREITO "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações –"TTMMs": Desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global", eventos científicos realizados nos dias 18, 19 e 20 de abril de 2018, na cidade de Belo Horizonte, sob os auspícios do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Os agradáveis encontros de abril congregaram parceiros acadêmicos nacionais e internacionais que se engajaram em iniciativa inovadora e inclusiva de reflexão crítica no Direito e suas interfaces transdisciplinares.

As iniciativas aqui relatadas envolveram ações especialmente voltadas para disseminar a produção na área do Direito, evitando-se incorrer em quaisquer arbitrariedades formalistas que poderiam minar a relevância da dogmática como objeto de estudos no Direito ou vulgarizar o caráter laborativo que deve nortear a academia e as universidades brasileiras. Nesse sentido, em linha com os formatos de plenárias e sessões de discussão de trabalhos, os eventos destacaram a proposta de articular as dimensões políticas, regulatórias, sociais e normativas em torno dos movimentos gerados pelo eixo analítico "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – TTMMs", absolutamente inédito na América Latina.

A tarefa de coordenação acadêmica, tendo como plataforma inicial o tradicional e prestigiado Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, com doutorado mais antigo em funcionamento no Brasil (desde 1932), seria a de proporcionar esse espaço de reflexão, agora registrado em obra publicada pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI). Da mesma forma, a oportunidade criada pelos idealizadores veio a sediar a quarta edição do Congresso Internacional de Estudos Jurídicos, projeto acadêmico de iniciativa dos estimados colegas e professores Luciana Aboim e Lucas Gonçalves, da Universidade Federal do Sergipe - UFS, em continuidade à terceira edição do evento realizada em setembro de 2017, na cidade de Aracajú, Sergipe.

A centralidade do trabalho torna-se cada vez mais evidente nas sociedades de capitalismo central e periférico, haja vista os novos arquétipos que veem surgindo a partir da divisão internacional do trabalho, propiciado tanto pela intensa utilização das tecnologias digitais, bem como pelas migrações, muitas vezes provocadas pela nefasta prática do dumping social e ambiental.

Com o objetivo de proporcionar às leitoras e leitores o aprofundamento de temas contemporâneos no eixo investigativo “Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – “TTMMs”, o livro permitirá apresentar os desafios a serem enfrentados na interface com os direitos humanos. Esperamos que os trabalhos aqui selecionados e sistematicamente organizados possam capitanear novas pesquisas temáticas e que respondam a demandas de investigação na academia, dentro da compreensão de dinâmicas e condicionantes que afetam e transformam a sociedade global no século XXI.

Belo Horizonte, outubro de 2018.

FUNÇÃO SOCIAL E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL COMO FORMA DE EFETIVAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS E A RELAÇÃO COM OS PRINCÍPIOS GUIA DE 2011 DA ONU

SOCIAL FUNCTION AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AS A FORM OF HUMAN RIGHTS EFFECTIVENESS AND THE ROLE OF THE UN GUIDING PRINCIPLES OF 2011

Rodrigo Rodrigues da Luz [1]
Laislla Ferreira Morais [2]

Resumo

O trabalho analisa a função social da empresa e a responsabilidade social corporativa como forma de efetivação dos direitos humanos sob enfoque dos princípios orientadores para Empresas e Direitos Humanos aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU. Analisa-se a base constitucional da função social, a responsabilidade corporativa e a atuação das empresas em garantir maior justiça social. Demonstra-se, ao final, como o cumprimento da função social empresarial e da responsabilidade social estão diretamente relacionados com a realização de Direitos Humanos e como os princípios guia para empresas e direitos humanos da ONU relaciona com esses institutos.

Palavras-chave: Função social da empresa, Direitos humanos, Princípios guia

Abstract/Resumen/Résumé

The paper analyzes the social function of the company and corporate social responsibility as a way of realizing human rights under the guiding principles of Business and Human Rights approved by the UN Human Rights Council. We analyze the constitutional basis of the social function, corporate responsibility and the performance of companies in ensuring greater social justice. It demonstrates, in the end, how the fulfillment of the corporate social function and social responsibility are directly related to the realization of Human Rights and how the UN guiding principles for companies and human rights relates to these institutes.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Social function os the company, Human rights, Guiding principles

[1] Especialista em Direito Empresarial pela UFU e em Direito e Justiça do Trabalho pela Fasam. Professor do Centro Universitário de Goiatuba - UniCerrado. E-mail: rodrigodaluz@hotmail.com

[2] Especialista em Direito Público. Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal. Professora e Coordenadora do Curso de Direito do Centro Universitário de Goiatuba-UniCerrado.

INTRODUÇÃO

A empresas, notadamente as transnacionais, pela sua atuação em vários Estados e pela vultuosidade dos empreendimentos materiais e econômicos que geralmente empreendem são compreendidas hoje como importantes agentes econômicos e de grande impacto social, seja pela capacidade de gerar empregos e tributos ao Estado, seja pela circulação de renda e dinamização econômica que proporcionam. Fábio Konder Comparato (1996, p.39) chega a dizer que as empresas multinacionais são, incontestavelmente, "os grandes agentes da atual economia mundializada". Sendo muito discutido hodiernamente sobre o papel da empresa na sociedade, na ordem econômica, qual seria a sua função social e de que modo essa função social ajuda no progresso da sociedade[1].

Há ainda, discussão[2] incipiente sobre a aproximação da atividade empresária com direitos humanos em um contexto de discussão cada vez maior sobre equidade social, promoção de direitos humanos-fundamentais quando atualmente agentes econômicos empresariais promovem graves violações à direitos humanos, e ainda discussão em torno da eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

No âmbito da Organização das Nações Unidas a criação de uma normatividade sobre direitos humanos e empresas é relativamente recente. A primeira normativa data de 1999 com a criação do Compacto Global anunciado pelo então Secretário Geral das Nações Unidas Kofi Annan. Posteriormente foi editado as Normas sobre responsabilidade de corporações transnacionais e outros negócios em referência aos direitos humanos pelo Conselho Econômico e Social em 2003. Apesar de terem o mérito de serem as primeiras tratativas a buscar uma aproximação entre direitos humanos e empresa, faltaram a ambas peso, impacto e reconhecimento a nível mundial. (BAMBIRRA, 2017, p.369-375).

Em 2011, então, vem a lume os Princípios Guia para empresas e direitos humanos em processo conduzido pelo representante especial do Secretário Geral John Ruggie da Universidade de Harvard e aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 16 de

[1] Vide obra: BENACCHIO, Marcelo. (coord.) **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos**. Curitiba: CRV, 2016. Fomentada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq e fruto do I Simpósio dobre Direitos Humanos, Empresas Transnacionais e Sustentabilidade realizado em 25 de junho de 2016, nas dependências da Universidade Nove de Julho em São Paulo.

[2] Em especial no âmbito acadêmico, vide grupo de pesquisa "Direitos Humanos e Empresas" da Escola de Direito de São Paulo da FGV (https:// http://direitosp.fgv.br/grupos/direitos-humanos-empresas); O Centro de Direitos Humanos e Empresas – HOMA ligado a Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora (http://homacdhe.com/index.php/pt/); O projeto de pesquisa sobre políticas de regulação de empresas transnacionais por violações aos Direitos Humanos do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Direitos Humanos da Universidade Federal de Goiás (https://ppgidh.ndh.ufg.br/p/9971-projetos).

junho daquele ano, constituindo-se como instrumento de soft law sobre a temática direitos humanos e empresas.

Dentro dessa seara, visualiza-se uma aproximação entre a função social da empresa, responsabilidade social corporativa com direitos humanos e o papel dos princípios orientadores para Empresas e Direitos Humanos aprovados pela ONU em 2011 sob uma perspectiva de que os direitos humanos-fundamentais convertem-se (ou deveriam converter-se) em um critério de *ratio decidendi*, "racionalizando e instrumentalizando a dinâmica econômica em prol da promoção da equidade social e da qualidade de vida compartilhada e não o contrário" (COELHO, 2015, p.387), o direito servindo a economia e o papel que os princípios guia podem desempenhar em dar maior densidade ao conceito de função social e responsabilidade sorporativa, contribuindo para a construção de uma cidadania social no plano internacional e auxiliando a construção do debate sobre políticas de regulação de empresas transnacionais por violações aos direitos humanos.

1. A função social da empresa e responsabilidade social corporativa

Inicialmente é importante que façamos uma diferenciação entre conceitos muito próximos e que estão, em certa maneira, interligados, para uma melhor compreensão semântica e jurídica. Trata-se dos conceitos de empresas sociais, responsabilidade social empresarial e função social da empresa.

Empresas sociais são pessoas jurídicas de direito privado, constituídas na forma legal e seguindo um dos modelos societários existentes no ordenamento jurídico, cujo principal objetivo é a realização de benefícios sociais para pessoas em situação de vulnerabilidade econômica, seja com sua inclusão no mercado de trabalho ou através do acesso ao consumo ou, ainda, possibilitando a concretização de direitos fundamentais como educação, saúde, alimentação[3]. (MÉO, 2014, p.202). Assim, constitui como objetivo encartado nos atos constitutivos dessas empresas sociais, a realização de atos de filantropia para consecução de

[3] Exemplificamente podemos citar como empresas sociais a Policlínica Granato no Rio de Janeiro que oferece atendimento médico de várias especialidades e exames médicos a preços populares para aqueles que não tem plano de saúde. Disponível em: <http://policlinicagranato.com.br/policlinica-granato/nossa-historia/ >. Acesso em 28 de julho de 2017. E, ainda, a empresa Terra Nova que trabalha intermediando conflitos para regularização fundiária em áreas urbanas irregularmente ocupadas. Através da mediação, promove acordos judiciais em demandas possessórias em que o proprietário do imóvel irregularmente ocupado recebe uma indenização pelo imóvel e os moradores recebem o título da propriedade ocupada após a conclusão do pagamento da indenização, além de propiciar a regularização urbana do espaço ocupado pelo poder público. Essa empresa social, ainda, realiza o financiamento do imóvel pelo moradores ocupantes advindo daí o seu lucro. Disponível em: <https://www.grupoterranova.com.br>. Acesso em: 28 de julho de 2017.

direitos fundamentais à pessoas que se encontram em situação de pobreza, ao passo que a geração de lucros é importante tão somente para que possa permitir a continuidade dessa atividade.

Segundo Juliana Toledo e Fernando Silva (apud MÉO, 2014, p.201):

> "[A empresa social] Ela tem a mesma estrutura de uma empresa convencional e é criada para competir igualmente no mercado e, se possível, também gerar lucros. Mas as suas metas são diferentes. O lucro que se busca não é aquele excedente financeiro maximizado. É um ganho social, com redução da pobreza, das doenças, das desigualdades, da melhoria da qualidade do meio ambiente. Como principal meta financeira temos a cobertura dos custos."

Já a responsabilidade social empresarial são ações praticadas pela empresa, por sua liberalidade, para promover questões sociais e ambientais junto com sua atividade econômica, tanto na sua cadeia produtiva, quanto em sua relação com a comunidade (MÉO, 2014, p.209). Notem que diferentemente da função social, a responsabilidade social empresarial é uma liberalidade do agente econômico, não havendo uma imposição legal para que a empresa adote práticas sociais. E essas práticas sociais não necessariamente estão ligadas ao objeto social da empresa.

A empresa entendida como atividade econômica organizada de produção ou circulação de bens e serviços nos termos do artigo 966 do Código Civil, traz em seu conceito de modo implícito que a empresa é uma expressão da ordem econômica, alicerçada na livre iniciativa.

E, portanto, o exercício dessa atividade econômica deve-se pautar por uma relação de coordenação com os valores sociais do trabalho nos termos do Art. 1º da Constituição Federal que erigiu como fundamento da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho junto com a livre iniciativa e a valorização do trabalho humano nos termos delineados no art.170 da Constituição.

Importante destacar, ainda, que essa atividade empresária como expressão da ordem econômica pautada na livre iniciativa não é absoluta, uma vez que é balizada pela finalidade de assegurar aos indivíduos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social e o atendimento a uma função social (TOMASEVICIUS FILHO, 2003, p.41)

Assim, o conteúdo que melhor alicerça ou demonstra o que é a função social da empresa é o art.170 da Constituição Federal[4] que trata da ordem econômica.

[4] Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

A função social da empresa, nessa perspectiva, restaria cumprida quando a atividade econômica empresária possa proporcionar à sociedade uma melhora das condições de vida ou pelo menos mantê-la, distribuindo riquezas entre os indivíduos que contribuíram para a consecução da atividade através do trabalho (TOMASEVICIUS FILHO, 2003, p.41).

Ademais, a função social da empresa restaria cumprida quando se dar a melhor destinação possível aos bens móveis e imóveis ligados à atividade empresária para que esses bens possam cumprir com a sua função social (art.170, inciso III, CF), além de respeitar a livre concorrência (art.170, inciso IV, CF) e seu conteúdo de eficiência alocativa dos bens de consumo, eficiência produtiva e a não dominação abusiva do mercado com aumento arbitrário dos lucros. Não se deve esquecer da necessidade de cumprir deveres negativos e positivos em relação aos consumidores, sendo expressão dos primeiros não causar dano aos consumidores e como expressão dos segundos o dever de informar e lealdade (art.170, inciso V, CF). (TOMASEVICIUS FILHO, 2003, p.41-42)

Em relação ao meio ambiente (art.170, inciso VI, CF) "exerce a função social a empresa que utiliza os recursos naturais de forma justa e reduz ao mínimo o impacto de suas atividades no meio ambiente"(TOMASEVICIUS FILHO, 2003, p.42), compatibilizando atividade produtiva empresarial e preservação do meio ambiente. É ainda conteúdo da função social reduzir as desigualdades regionais e sociais (art.170, inciso VII, CF), propiciando o desenvolvimento de regiões ou áreas menos favorecidas, gerando riquezas, fazendo circular a economia e propiciando emprego (art.170, inciso VIII, CF).

O que torna a questão da função social da empresa tormentosa é a sua aparente contradição intrínseca. Uma vez que a atividade empresarial deve ser uma atividade econômica que obrigatoriamente tenha finalidade lucrativa, (ainda que saibamos que nem sempre a atividade gere lucro, mas o seu propósito deve ser a geração de lucro), e compatibilizar esse escopo lucrativo com deveres positivos pela empresa de atender um interesse geral da coletividade, em prol de uma justiça social, demanda gastos e

---

I - soberania nacional;
II - propriedade privada;
III - função social da propriedade;
IV - livre concorrência;
V - defesa do consumidor;
VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;
VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
VIII - busca do pleno emprego;
IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

consequentemente impacto na margem de lucro da atividade (Comparato, 1996, 42-43). Assim, ao cumprir a sua função social, estaria a empresa atentando contra a sua própria essência e finalidade de existência (obtenção de lucros).

Porém, não devemos nos esquecer que a Constituição Federal de 1988 faz a defesa de valores como a construção de uma sociedade livre, justa e igualitária, que promova o desenvolvimento nacional ao mesmo tempo que reduza as desigualdades sociais. Além de estabelecer como fundamento da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, com o respeito à dignidade da pessoa humana.

E, deste modo, a Carta Magna ao fazer essa ponderação de valores "submete interesses meramente econômicos ao cumprimento de uma ordem social", devendo as empresas atuarem como impulsionadoras do desenvolvimento e utilizar a sua capacidade de impacto na economia em prol da coletividade com base na solidariedade, estando aí a sua função social. A função social, nessa perspectiva passa a compor um dos fatores de produção da atividade econômica empresária (Duarte, 2004, p.146).

E, não obstante, a relação entre função social empresarial e sua finalidade lucrativa não se mostra mais como algo antagônico e contraditório. Somente uma leitura superficial desses dois temas, função social empresarial e finalidade lucrativa da empresa, é que leva a uma conclusão precipitada de que ambos não se misturam.

Há várias vantagens para aquelas empresas que incorporam ações sociais em suas práticas societárias, por exemplo, maior estabilidade e garantias aos *stakeholders*, melhor ambiente de trabalho e maior eficiência dos colaboradores, acesso facilitado a crédito, tratamento diferenciado em face do fisco e agregação de valor ao agente econômico (Duarte, 2004, p. 150-151).

Segundo Clarisse Stephan Farhat Jorge (p.73, 2015), a responsabilidade social empresarial, assim, é fruto das mudanças pelas quais passam as empresas hodiernamente, ou, ainda, uma atenção das mesmas a um clamor social sobre o papel que devem desempenhar perante o meio onde se inserem e para com seus *stakeholders*.

As empresas ao cumprirem com os seus objetivos societários, ao mesmo tempo que cumprem com sua função social de base constitucional, estarão contribuindo para uma maior efetividade da Constituição Federal de 1988 (Duarte, 2004, p.151.)

Paulo Roberto Colombo Arnoldi e Taís Cristina de Camargo Michelan (2002, p.245-246) discutem, ainda, uma visão interessante sobre a importância da função social da empresa sob o viés da globalização. Tendo em vista que o fenômeno da globalização empresarial traz como consequências, cada vez mais uma concentração empresarial, ou seja, poucas empresas

controlando uma fatia cada vez maior do mercado. E uma redução dos custos da cadeia de produção, especialmente, no que diz respeito a diminuição dos custos com mão-de-obra, substituída por processos mecanizados devido ao avanço tecnológico, e, portanto, desemprego, acabam por levar a uma crescente desigualdade social e empobrecimento da população geral frente a uma maior concentração de riquezas nas mãos de poucos. O problema é que com o empobrecimento, leva-se a uma diminuição do público consumidor e se, portanto, não há demanda, não há porquê produzir, afetando a própria existência dos conglomerados empresariais a longo prazo.

Sendo assim, a busca unicamente pelo lucro por parte das empresas, não atende mais as suas necessidades, sendo necessário para a própria subsistência da empresa que a mesma coloque em prática ações sociais, com o intuito de sobreviver a longo prazo.

No próximo tópico analisaremos a proximidade entre função social da empresa, responsabilidade social corporativa e Direitos Humanos ou como aquelas atuam na concreção desses.

2. A função social e responsabilidade social empresarial como concreção de direitos humanos

Podemos compreender os direitos humanos como aqueles inerentes à condição de ser humano não positivados em uma ordem jurídica particular ou que dizem respeito à pessoa humana encartados em um documento de direito internacional, enquanto a expressão direitos fundamentais consubstancia direitos básicos da pessoa humana dispostos em diplomas normativos de um Estado (MENDES e BRANCO, 2015, p.147). Em que pese essa pequena diferenciação, direitos humanos e direitos fundamentais estão intimamente interligados, sendo que um, por vezes, encontra justificação no outro ou, ainda, sendo os direitos fundamentais a expressão dos direitos humanos no ordenamento interno de um Estado.

Sendo que os principais documentos internacionais sobre Direitos Humanos, quais sejam a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais encerram normas de direito ao trabalho, relação dignidade trabalho, distribuição de renda e construção de uma sociedade justa e igualitária correspondentes, notadamente, aos direitos de segunda dimensão dos direitos humanos[5].

[5] Fala-se em dimensões ou gerações de direitos humanos para se referir à de consagração, em diferentes momentos, desses direitos ao longo da história. Preferindo-se à nomenclatura dimensões em face de gerações, uma vez que esta última transmite uma ideia de sucessão de direitos, o que não ocorre. Na verdade, ocorre

Além dos direitos difusos e coletivos inerentes à vida humana em sociedade como as normas de proteção ao meio ambiente encartadas na Convenção sobre a Diversidade Biológica de 1992 e de defesa do consumidor, correspondentes à terceira dimensão[6] dos direitos humanos.

No Direito brasileiro os direitos fundamentais[7] encontraram positivação, principalmente, na Constituição Federal ligados à dignidade da pessoa humana e a valores tais como vida, liberdade, igualdade, participação política (MENDES e BRANCO, 2015, p.140-141), erigindo em seu art.1º como fundamento da República a dignidade da pessoa humana e positivando uma série de direitos fundamentais, individuais, coletivos, sociais, econômicos e culturais.

A Carta Magna de 1988 promoveu um aumento substancial do conjunto de direitos e garantias, incluindo no rol dos direitos fundamentais do cidadão, não somente direitos civis como direitos políticos e sociais que compõem os direitos humanos de segunda dimensão, mas também consagrando os direitos e interesses coletivos e difusos que caracterizam os direitos humanos de terceira dimensão (TAVARES, 2015, p.408-409).

E como visto acima, a função social da empresa se efetiva quando o agente econômico empresarial exerce a sua função econômica de geração de lucros pela exploração de seu objeto social, ao mesmo tempo que atende os preceitos da ordem econômica e promove trabalho digno, geração de emprego e diminuição das desigualdades sócias e regionais, respeito ao meio ambiente com a atenuação ou eliminação dos impactos ambientais provocados pela atividade e respeito aos direitos dos consumidor, de forma justa no livre mercado. Ou, ainda, quando a sociedade empresária adota práticas sociais de cidadania e educação junto à comunidade em que se insere. Valores e ações essas de profunda vinculação à direitos humanos.

Com a Constituição Federal de 1988 que positivou em seu texto uma série de direitos sociais, a função social da propriedade e a livre iniciativa do qual decorre a função social da empresa, esta restou assentada constitucionalmente, conforme visto no tópico acima. Devendo o empresário, seja individual, EIRELI, ou sociedades empresárias, exercerem suas atividades

---

uma complementaridade de direitos relativos à condição humana ao longo da história. (TAVARES, 2015, p.350-351).

[6] Segundo André Ramos Tavares (2015, p.350-351), as necessidades do Homem estão em constante redefinição e recriação e que "não há um rol eterno e imutável de direitos inerentes à qualidade de ser humano" e falar em dimensões dos direitos humanos é simplesmente uma classificação que leva em conta à consagração de direitos ao longo da história, primeiramente com os direitos civis e políticos, depois com os direitos sociais e econômicos, posteriormente os direitos coletivos e, por último, os direitos das minorias.

[7] Entendidos esses como expressão interna no ordenamento jurídico dos direitos humanos internacionais.

econômicas organizadas em conformidade com os interesses da coletividade, buscando o desenvolvimento de uma sociedade livre, justa e solidária (ANTUNES, 2012, p.182-183).

E conforme a empresa cumpre com o seu papel na ordem econômica, seguindo os ditames do art.170 da CF/88 e dá real efetividade à função social da empresa, nas palavras de Antunes (2012, p.174) " possibilita o desenvolvimento econômico de forma sustentável e responsável, em prol da humanidade" e na efetivação de todos os direitos fundamentais.

3. Os princípios guia para empresas e direitos humanos de 2011

Em 2011 o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas aprovou um documento intitulado "A responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos" contendo 31 princípios orientadores sobre empresas e Direitos Humanos que as empresas devem seguir para proteção, respeito e atenuação de impactos em direitos humanos. Esse documento constitui um guia para que empresas, governos, sociedade civil, comunidades, juristas e demais interessados possam lidar com o dever do Estado de proteger os Direitos Humanos, a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos e a necessidade de melhorar as formas de reparação das vítimas de abusos relacionados à empresas.

A estrutura do documento editado pela Organização das Nações Unidas possui três vertentes de análise e proposições. A primeira diz respeito ao dever do Estado em proteger os direitos humanos contra terceiros, como por exemplo as empresas. A segunda vertente trata justamente da responsabilidade empresarial em respeitar os direitos humanos e a terceira vertente analisa o maior acesso das vítimas que sofreram violação de seus direitos fundamentais a recursos reparadores.

A primeira vertente de princípios do documento editado pela ONU, como dito anteriormente, dizem respeito ao dever do Estado de proteger os direitos humanos e correspondem aos princípios 1 ao 10 que são proposições que se voltam para o Estado ou para ações estatais. Os princípios 1 e 2 são chamados de princípios fundamentais e os princípios 3 a 10 são chamados princípios operacionais. Assim, seria dever do Estado implementar, cobrar, fiscalizar que agentes econômicos empresariais respeitem direitos humanos. Dentre esses princípios, exemplificamente, podemos indicar para melhor entendimento:

PRINCÍPIO 1

> Os Estados devem proteger contra violações dos direitos humanos cometidas em seu território e/ou sua jurisdição por terceiros, inclusive empresas. Para tanto, devem adotar as medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e reparar tais abusos por meio de políticas adequadas, legislação, regulação e submissão à justiça. (CONECTAS, 2012, p.4)
>
> PRINCÍPIO 4
> Os Estados devem adotar medidas adicionais de proteção contra as violações de direitos humanos cometidas por empresas de sua propriedade ou sob seu controle, ou que recebam significativos apoios e serviços de organismos estatais, tais como as agências oficiais de crédito à exportação
> e os organismos oficiais de seguros ou de garantia dos investimentos, exigindo, se for o caso, auditorias (due diligence) em matéria de direitos humanos. (CONECTAS, 2012, p.6)
>
> PRINCÍPIO 6
> Os Estados devem promover o respeito aos direitos humanos por parte das empresas com as quais realizam transações comerciais. (CONECTAS, 2012, p.7)

A terceira parte dos princípios orientadores para empresas e direitos humanos trata do acesso a mecanismos de reparação e correspondem aos princípios 25 ao 31. O princípio 25 é chamado de princípio fundamental e os princípios 26 a 31 são chamados de princípios operacionais. Essa terceira parte também volta-se, em sua maior parte, para uma atuação do Estado. Estabelece mecanismos que o Estado deve adotar para que indivíduos que venham a sofrer danos em seus direitos humanos-fundamentais por parte de empresas possa buscar reparação. São exemplos para melhor compreensão dessa terceira parte:

> PRINCÍPIO 25
> Como parte de seu dever de proteção contra violações de direitos humanos relacionadas com atividades empresariais, os Estados devem tomar medidas apropriadas para garantir, pelas vias judiciais, administrativas, legislativas ou de outro meios que correspondam, que quando se produzam esse tipo de abusos em seu território e/ou jurisdição os afetados possam acessar mecanismos de reparação eficazes. (CONECTAS, 2012, p.19)
>
> PRINCÍPIO 26
> Os Estados devem adotar as medidas apropriadas para assegurar a eficácia dos mecanismos judiciais nacionais quando abordem as violações de direitos humanos relacionadas com empresas, especialmente considerando a forma de limitar os obstáculos jurídicos, práticos e de outras naturezas que possam conduzir para uma negação do acesso aos mecanismos de reparação. (CONECTAS, 2012, p.20)
>
> PRINCÍPIO 27
> Os Estados devem estabelecer mecanismos de denúncia extrajudiciais eficazes e apropriados, paralelamente aos mecanismos judiciais, como parte de um sistema estatal integral de reparação das violações de direitos humanos relacionadas com empresas. (CONECTAS, 2012, p.20-21)

A segunda parte dos princípios guia dizem respeito a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos e consubstanciam os princípios de 11 a 24, sendo que os

princípios de 11 a 15 são princípios fundamentais e os princípios 16 a 24 são princípios operacionais.

O princípio fundamental de nº 11 encerra previsão de suma importância para toda e qualquer empresa e para a relação com os direitos humanos, como uma norma programática a orientar a atividade produtiva empresarial e a tomada de decisões por parte dos órgãos administrativos da empresa. Dispõe o princípio 11 que: "As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento." (CONECTAS, 2012, p.10)

Já o princípio 12 estabelece quais seriam esses direitos humanos mínimos que as empresas devem respeitar, dispondo que esses direitos seriam os internacionalmente reconhecidos e incluíriam os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. O princípio 13 traz a necessidade de as empresas adotarem práticas ativas de respeito aos direitos humanos. Práticas ativas no sentido de buscar prevenir ou mitigar impactos negativos sobre os direitos humanos relacionadas as operações, produtos ou serviços prestados pelas empresas, ainda quando não tenham contribuído para gerá-los e evitar que suas próprias atividades gerem impactos negativos sobre direitos humanos e enfrente as consequências quando vierem a ocorrer (CONECTAS, 2012, p.10-11).

O princípio 14 estabelece para quais empresas se aplicaria a responsabilidade de respeitar os direitos humanos. E essa responsabilidade se aplicaria a todas as empresas independentemente do tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura, ressalvando, entretanto, que a magnitude e a complexidade dos meios dispostos para assumir essa responsabilidade podem variar em função desses fatores (CONECTAS, 2012, p.11). Esse princípio 14 encerra previsão muito importante e que tem o condão de encerrar de vez a discussão superada, mas ainda existente no Brasil se a função social da empresa deveria ser observada e cumprida por pequenas e médias empresas.

O princípio 15, último fundamental da segunda parte dos princípios guia, traz a previsão de que as empresas devem contar com politicas e procedimentos adequados para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, com um compromisso político de respeito aos direitos humanos, um processo de auditoria em matéria de direitos humanos e processos de reparação. (CONECTAS, 2012, p.12)

Os princípios 16 a 24 que formam o conjunto de princípios operacionais da segunda parte do guia editado pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas funcionam como diretrizes para que os princípios fundamentais de 11 a 15, analisados acima sejam postos em prática.

O princípio 16, exemplificamente, determina que as empresas devem expressar seu compromisso de respeitar os direitos humanos por meio de uma declaração política aprovada no mais alto nível de direção da empresa e que esse documento seja difundido tanto internamente, perante os colaboradores, quanto externamente perante parceiros comerciais e *stakeholders* (CONECTAS, 2012, p.12). Assim, o princípio 16 vem operacionalizar o princípio fundamental 15 visto acima.

No mesmo sentido, os princípios 17 a 21 encerram previsão das empresas adotarem auditorias com especialistas em direitos humanos com avaliação dos impactos reais e potenciais da atividade produtiva sobre questões que envolvam direitos humanos, além de internalizar o apurado na auditoria em seus processos, buscando mitigar e prevenir eventuais impactos sobre direitos humanos. Devem adotar, também, meios constantes de avaliação e monitoramento de suas ações e respostas, baseando-se em indicadores qualitativos e quantitativos e possuir um canal constante de comunicação de suas ações e processos para com a comunidade, afetados e/ou seus representantes e interessados. (CONECTAS, 2012, p.13-16)

Por fim, e não menos importante, os princípios guia 22 a 24 consubstanciam previsões relativas à reparação, devendo as próprias empresas reparar as violações a direitos humanos a que derem causa ou no mínimo contribuir para eventual reparação, devendo priorizar na reparação aquelas consequências que sejam mais graves ou que possam se tornar irreversíveis e a necessidade de cumprir as leis aplicáveis, em especial os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, ainda quando confrontarem com exigências conflitantes (CONECTAS, 2012, p.17-18).

Os princípios guias têm o mérito de trazer a discussão sobre empresas e direitos humanos a um patamar mais visível e aceito pela comunidade internacional e ainda que os princípios guia estejam mais relacionados com a responsabilidade social corporativa do que com a função social da empresa em virtude da não cogência dos princípios, da não imposição estatal e serem de livre adoção pelas empresas até o momento, sua proximidade com a função social da empresa é nítida, uma vez que sua adoção e seu conteúdo por plasmarem claro respeito a direitos humanos nas suas mais variadas formas e acepções acaba por abarcar todo o conteúdo normativo expresso na Carta Magna no art.170, reforçando o respeito, a proteção e

a remediação a direitos humanos fundamentais seja na dignidade ao trabalhador, no uso adequado e justo da propriedade privada, na postura livre concorrencial, na relação com os consumidores e no cuidado com o meio ambiente.

Ainda que os princípios guias não sejam, tecnicamente, de observância obrigatória pelas empresas, isso não quer dizer que as empresas não devam segui-lo e possam desrespeitar direitos humanos. Quanto a isso Surya Deva esclarece que:

> "Tecnicamente falando, os princípios guia não obrigam legalmente as empresas. Entretanto, empresas somente podem ignorá-los por sua própria conta e risco: Os princípios guia não somente abarcam algumas normas de direitos humanos que são juridicamente obrigatórias para as empresas no ordenamento jurídico nacional e internacional, como também esboçam o que as empresas deveriam fazer como cidadãs corporativas responsáveis" (Tradução livre do autor. DEVA, 2012, p.105)

Em que pese a existência de críticas ao documento, como a de que os princípios guias não encerram normas cujo conteúdo tenha um mecanismo robusto e eficaz para garantir que empresas cumpram com suas obrigações de direitos humanos (DEVA, 2012, p.103), a análise de Felipe Bambirra (2017, p.381-382) é a de que os princípios guia são sim um corpo denso analítico e sistemático sobre direitos humanos e a atuação e responsabilidades de Estados e empresas, sendo o documento que mais trouxe visibilidade para a discussão sobre o tema, ainda pouco explorado, e que tem o condão de mudar o atual panorama de violações de direitos humanos por empresas.

CONCLUSÃO

A prática empresarial moderna e o mercado já demonstram que o cumprimento da função social e a adoção de práticas de responsabilidade social corporativa por parte dos agentes econômicos empresariais, hodiernamente, traduz-se em ser algo lucrativo. E que não há contradição em se cumprir a finalidade lucrativa da atividade empresarial com o exercício de uma responsabilidade social que demanda gastos e com o cumprimento de sua função social de cunho constitucional.

Ademais é imperativo que as empresas cumpram com sua função social e deem cumprimento à Constituição Federal, enquanto agentes da ordem econômica e promovedoras de dignidade e justiça social e auxiliem na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Os princípios guia aprovados e publicados pela ONU em 2011 orientam os agentes econômicos empresariais para que em sua atuação promovam trabalho decente, negócios sustentáveis, crescimento inclusivo e melhor aproveitamento dos benefícios de investimentos estrangeiros diretos. O que vai ao encontro da função social da empresa. Além dos princípios guia disporem de normas para as empresas, também prescrevem normas para o Estado e sua relação com os entes empresariais e enquanto explorador de atividade econômica. Contribuindo para uma "implementação de justiça no mundo, aqui entendida como o pleno respeito à dignidade humana, que permita o desenvolvimento humano inclusivo" (BAMBIRRA, 2017, p.363)

E como diz Regina Duarte (2004, p.149), o cumprimento da função social não depende somente da empresa, mas também da sociedade, do Estado e da imposição de limites à atuação da economia global. A nosso ver, podem os princípios guias da ONU fazerem esse papel de diretriz para a economia global e para maior efetividade e densidade normativa à função social da empresa e à responsabilidade social corporativa.

BIBLIOGRAFIA

ANTUNES, Euzébio Henzel. A função social da empresa e os direitos fundamentais. In. SARLET, Ingo Wolfgang [et.al.] Orgs. **Constituição e Direitos Fundamentais: estudos em torno dos fundamentos constitucionais do direito público e do direito privado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p.174-196.

ARNOLDI, Paulo Roberto Colombo; MICHELAN, Taís Cristina de Camargo. Novos enfoques da função social da empresa numa economia globalizada. **Revista de Direito Privado**, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, vol.11, p.244-250, jul./set.2002.

BAMBIRRA, Felipe Magalhães. O desenvolvimento dos marcos normativos internacionais sobre direitos humanos e empresas. In. SANTOS NETO, Arnaldo Bastos; BAMBIRRA, Felipe Magalhães; COELHO, Saulo de Oliveira Pinto (Orgs). **Constitucionalismo e Direitos Humanos: Reflexões interdisciplinares na contemporaneidade**. Goiânia: Editora Espaço Acadêmico, 2017. p.363-383.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional**. 10.ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

COELHO, Saulo de Oliveira Pinto. Considerações sobre as tendências interdisciplinares e interconstitucionais do discurso jurídico contemporâneo: macrofilosofia dos fenômenos 'inter' e aportes ao Direito. In. BORGES, Alexandre Walmott; COELHO, Saulo de Oliveira Pinto (Coords). **Interconstitucionalidade e Interdisciplinaridade: desafios, âmbitos e níveis de interação no mundo global**. 1. ed. V.1. Uberlândia: LAECC, 2015. p.370-395

COMPARATO, Fábio Konder. Estado, empresa e função social. **Revista dos Tribunais**, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, n.732, p-38-46, out. 1996.

CONECTAS. **Empresas e Direitos Humanos:** parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar – relatório final de John Ruggie – representante especial do Secretário-Geral, 2012. Disponível em: <http://www.conectas.org/arquivos-site/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012(1).pdf>. Acesso em: 20/04/2017.

DEVA, Surya. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implications for Companies. **European Company Law**, vol.9, n.2, p.101-109, 2012. Disponível em:< https://ssrn.com/abstract=2028785>. Acesso em: 20 de abril de 2017.

DUARTE, Regina A. A responsabilidade social da empresa: breves considerações. **Revista do Instituto dos Advogados de São Paulo**, São Paulo: vol.13, p.146-152, jan./jun. 2004.

JORGE, Clarisse Stephan Farhat. **Negócios sociais e colaborativos: Um estudo sobre sociedades empresárias e novas instituições**. Tese (Doutorado em Sociologia e Direito) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito da Universidade Federal Fluminense. Niterói, p.275. 2015.

MÉO, Letícia Caroline. Empresas sociais, função social da empresa e responsabilidade empresarial social. **Revista de Direito Privado**, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, vol.59, p.193-230, jul./set. 2014.

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. 13.ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A função social da empresa. **Revista dos Tribunais**, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, n.810, p.33-50, abr. 2003.