

# Compilação de artigos do I Seminário sobre empresas e Direitos Humanos

Reflexões e contribuições para  
uma agenda nacional

SECRETARIA NACIONAL  
DE PROTEÇÃO GLOBAL

MINISTÉRIO DA  
MULHER, DA FAMÍLIA E  
DOS DIREITOS HUMANOS



# Compilação de artigos do I Seminário sobre empresas e Direitos Humanos

Reflexões e contribuições para  
uma agenda nacional

Realização:

SECRETARIA NACIONAL  
DE PROTEÇÃO GLOBAL

MINISTÉRIO DA  
MULHER, DA FAMÍLIA E  
DOS DIREITOS HUMANOS



**2019**



Compilação de artigos do I Seminário sobre empresas e Direitos Humanos

Expediente do Ministério da Mulher da Família e Direitos Humanos

**Jair Messias Bolsonaro**

Presidente da República Federativa do Brasil

**Damares Regina Alves**

Ministra de Estado da Mulher da Família e Direitos Humanos

**Sérgio Augusto de Queiroz**

Secretário Nacional de Proteção Global

Com o propósito de dar visibilidade ao tema, colher diferentes perspectivas e estimular sua discussão, a Secretaria Nacional de Proteção Global lançou um edital convidando a população a submeter artigos científicos que tratassem da temática “Empresas e Direitos Humanos” para serem divulgados no I Seminário Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, que ocorreu em outubro de 2019, e posteriormente publicados no site do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos.

Após uma criteriosa avaliação do material submetido pelos autores, a quem agradecemos pela valiosa participação, os artigos que seguem foram os selecionados para serem publicados.

Esperamos que esse material sirva para apresentar um novo tema àqueles que não o conheciam, e enriquecer o conhecimento daqueles que já tem contato com o assunto.

Boa leitura!

C737

Compilação dos artigos selecionados para o Seminário sobre Empresas e Direitos Humanos: reflexões e contribuições para uma agenda nacional / Secretaria Nacional de Proteção Global.- Brasília: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2019.

133 p.

ISBN: 978-65-81067-06-9

1. Direitos Humanos. 2. Empresas. 3. Agenda Nacional.  
I. Secretaria Nacional de Proteção Global. II. Título.

CDD 341.48

Os artigos compilados nesta coletânea são de responsabilidade dos(as) autores(as) e não refletem necessariamente a visão do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos.

# RESPONSABILIDADE DAS CORPORAÇÕES TRANSNACIONAIS DO SETOR AGRO-BIOQUÍMICO-ALIMENTARES E AS SEMENTES ROUNDUP READY DA MONSANTO NO MERCADO BRASILEIRO: PARA ALÉM DAS OBRIGAÇÕES NEGATIVAS.<sup>1</sup>

## RESUMO

Os direitos humanos sempre foram centrados no estado, entretanto, desde a década de 1980 o mundo experimentou a expansão, a fragmentação e, mais recentemente, uma grande concentração no setor agro-bioquímico-alimentar. Nesse contexto, a grande maioria das violações dos direitos humanos é consequência do mercado global não regulamentado. Na primeira parte, este artigo explora o mercado agro-bioquímico-alimentar como um monopólio recente das indústrias químicas / de sementes para entender sua dinâmica e, assim, avaliar o risco de suas atividades para alimentação e saúde humana, com especial preocupação com a utilização das sementes *RoundUp Ready* no Brasil. Em segundo lugar, este artigo analisa o papel das empresas transnacionais nos direitos humanos, identificando as iniciativas para atribuir responsabilidades a elas, avaliando a natureza das obrigações impostas pelos princípios de *Ruggie* em relação às demandas específicas de segurança alimentar e apontando na direção de deveres / obrigações positivos para as empresas para comprometê-las com a realização dos direitos humanos.

**Palavras-chave:** Empresas do setor agro-bioquímico-alimentar. Responsabilidade. Direitos humanos.

## INTRODUÇÃO

O setor agro-bioquímico-alimentar global, compartilhado principalmente pelas indústrias de sementes e bioquímico, tem aumentado cada vez mais seu poder nas últimas décadas, atingindo em 2015 a maior concentração de todos os tempos, onde apenas seis empresas dividiram o mercado, o que afirma o hipocondição do Estado para regular a atividade desse setor. No caso do setor de sementes e agroquímicos, a fusão das empresas Monsanto e *Bayer Crop Science* monopolizam o mercado. Nesse cenário, onde o processo de produção de sementes está intrinsecamente relacionado a agentes químicos - pesticidas – e a tecnologias de manipulação genética, o direito à alimentação adequada, à saúde humana e ao meio ambiente estão sendo violados globalmente.

A tecnologia *RoundUp Ready* (RR) desenvolvida pela Monsanto na década de 1970 para produzir sementes quimicamente dependentes, especialmente do glifosato, está se espalhando pelo mundo, tornando-o o maior pesticida usado nas grandes monoculturas que alimentam milhões de pessoas em todo o mundo. No Brasil, onde a promoção do agronegócio é uma prioridade política e econômica, a tecnologia RR é amplamente utilizada na agricultura e comercializada como uma solução para aumentar a produtividade das lavouras, sem que haja regulamentação suficiente e eficiente por parte do Estado para evitar danos à saúde humana.

---

1. Ana Luiza a Gama e Souza. PhD em Filosofia. Professora titular. Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Estácio de Sá (PPGD/UNESA). Coordenadora do Observatório de Direitos Humanos (ODIHH).

Nesse contexto, o esforço social e político continua sendo a resposta mais imediata aos desafios impostos por um mercado agro-bioquímico-alimentar extremamente concentrado e poderoso. No entanto, novas abordagens teóricas e metodológicas são necessárias para ajustar o curso das atividades da empresa transnacional na direção dos direitos humanos, indo muito além do respeito aos direitos humanos, mas comprometê-los com a realização desses direitos.

Na primeira parte deste trabalho, analisaremos as características e as peculiaridades do mercado agro-bioquímico-alimentar, para compreender como esse campo está estruturado em termos de poder e quais os riscos de suas atividades dentro da cadeia produtiva para segurança alimentar e principalmente para o direito à alimentação adequada dos consumidores. Na segunda parte, analisaremos o caso das sementes *Round Up Ready* que são produzidas pela Monsanto, que será tomado como exemplo para avaliar a extensão dos deveres / obrigações<sup>2</sup> das empresas agroquímicas. Na terceira parte, este artigo analisa o caso específico da Monsanto e suas atividades no Brasil, considerando seu poder, as características de suas atividades, seu forte investimento em novas tecnologias bioquímicas e a insuficiência regulatória do Estado brasileiro. Finalmente, a partir dessa abordagem empírica, o artigo propõe analisar a obrigação das empresas transnacionais no campo agroquímico-alimentar de avaliar sua natureza e extensão, a fim de apontar para deveres positivos de realizar o direito à alimentação adequada e garantir a segurança alimentar.

## O SETOR AGRO-BIOQUÍMICO-ALIMENTAR

As atividades do setor agro-bioquímico-alimentar representam uma ameaça potencial de violação dos direitos humanos, especialmente do direito à alimentação adequada<sup>3</sup>, gerando um estado global de insegurança alimentar<sup>4</sup>. Podemos atribuir o aumento dessa ameaça a pelo menos três causas: a fragmentação da economia, a “Revolução Verde” e a tendência do setor à concentração de mercado devido a fusões e aquisições entre empresas.

A economia mundial mudou muito sua organização e governança nas últimas décadas, especialmente nos campos do comércio internacional e da organização da indústria. Por um lado, as diferentes partes do processo de produção são fisicamente separadas - separação geográfica - que foi denominada “fragmentação”, permitindo uma rede de produção transfronteiriça e, por outro lado, uma integração funcional dos mercados e a coordenação atividades econômicas no mundo. A desintegração ou desfragmentação vertical das empresas transnacionais (CTNs) resulta da redução do desempenho direto da empresa em atividades não essenciais e do foco em inovação tecnológica, estratégias de produtos, estratégias de *marketing* e segmentos de manufatura e serviços.<sup>5</sup>

Nesse contexto, os sistemas alimentares e agrícolas também mudaram bastante desde o século XX, passando da agricultura industrial especializada para a agricultura agroecológica diversificada, com base na manutenção de múltiplas fontes de produção e variedade do que é produzido ao longo do tempo. Apoiado por novas tecnologias - colheita de monocultura, uso

<sup>2</sup> Neste artigo, usamos o termo *obrigações* para argumentos legais e *deveres* para os morais e *deveres / obrigações* para argumentos mais amplos.

<sup>3</sup> Segundo o Representante Especial da ONU sobre o Direitos à alimentação, Olivier De Schutter, “o direito à alimentação adequada é o direito de acesso regular, permanente e gratuito, diretamente ou por meio de aquisições financeiras, a alimentos quantitativos e qualitativamente adequados e suficientes, correspondentes às tradições culturais das pessoas a quem o consumidor pertence e que garantem uma dieta física e mental, vida individual e coletiva, plena e digna, livre de medo. Segundo a ONU, a adequação alimentar significa que ele deve atender às necessidades alimentares, levando em consideração a idade do indivíduo, condições de vida, saúde, ocupação, sexo, etc. Os alimentos devem ser seguros para consumo humano e isentos de substâncias adversas, como contaminantes industriais, ou processos agrícolas, incluindo resíduos de pesticidas, hormônios ou medicamentos veterinários.

<sup>4</sup> Sempre existe insegurança alimentar quando todas as pessoas não têm acesso físico, social e econômico a alimentos suficientes, seguros e nutritivos, que atendam às suas necessidades diárias de energia e preferências alimentares para levar uma vida ativa e saudável. Uma das dimensões da segurança alimentar é biológica. Essa dimensão da segurança alimentar é principalmente uma função do estado de saúde das pessoas e, nesse sentido, é entendida como higiene e saneamento, qualidade da água, práticas de assistência à saúde e qualidade dos alimentos que implica ausência de substâncias tóxicas - e segurança, esses elementos determinam o bom uso de comida pelo corpo. (Organização das Nações Unidas para Agricultura e Alimentação, ‘O estado da insegurança alimentar no mundo: as múltiplas dimensões da segurança alimentar’ (2013). Roma.)

<sup>5</sup> GEREFFI, G. et al. *The governance of global value chains. Review of International Political Economy*, 12:1, February. 2005: 78–104. ISSN 1466-4526.

de sementes geneticamente modificadas com capacidade de responder a insumos químicos e uso intensivo de pesticidas - o segundo momento gera grandes impactos negativos na terra, na água, nos ecossistemas e para a saúde humana<sup>6</sup>. A chamada Revolução Verde propõe não apenas a solução para toda a ampla gama de problemas que surgem na produção agrícola, mas também informa soluções alternativas de questões não compreendidas em seu escopo<sup>7</sup>.

A concentração<sup>8</sup> tem sido uma característica do setor agro-bioquímico-alimentar, especialmente desde 2015, ano das principais aquisições e fusões, que vem moldando um sistema que conecta todos os nós da cadeia de suprimentos (*supply-chain*)<sup>9</sup>, levando a uma consolidação sem precedentes do mercado agroquímico e alimentar. Nesse processo, as novas tecnologias de dados - *Big Data*<sup>10</sup> - e a financeirização são vetores poderosos.<sup>11</sup>

O indicador de concentração avalia a competitividade no mercado estimando a participação total de mercado por um determinado número de empresas em relação ao tamanho total do mercado. Se quatro empresas controlam mais de 40% do mercado, essa concentração cria barreiras à entrada de novas empresas ou atores, ou seja, quando a maioria das empresas possui vantagens competitivas sobre os novos entrantes, devido à sua posição dominante.<sup>12</sup>

O rápido e alto nível de concentração - como estratégia-chave para aumentar o poder<sup>13</sup> no mercado agro-bioquímico-alimentar reforça o modelo industrial de agricultura e alimentação, agravando as consequências sociais e ambientais negativas, causando desequilíbrio no campo. Em vez de avançar para modelos sustentáveis, a concentração reforça a lógica do modelo industrial e leva à reprodução do poder, aumentando a suscetibilidade a violações dos direitos humanos.<sup>14</sup>

Outro aspecto negativo da concentração em um setor é que ele permite que as empresas agrupem capital político e econômico para aumentar sua influência nas decisões nos níveis nacional e internacional, deixando principalmente os agricultores e consumidores vulneráveis. Os agricultores - os primeiros nós da cadeia de suprimentos - tornam-se dependentes dos fornecedores de insumos e do preço estabelecido pelo mercado e dos consumidores - os últimos nós da cadeia - suscetíveis de ter seus padrões de consumo modelados e o risco de sofrer direta ou indiretamente sérios danos à saúde.

Segundo o IPES (2017), o maior contrato de fusão e aquisição nos últimos dois anos foi entre as indústrias química e de sementes. A megafusão da Bayer com a Monsanto restringirá o setor de agroquímicos e sementes a apenas 3 empresas com controle sobre 70% dos agrotóxicos e mais de 60% para as indústrias de sementes, que podem reconfigurar dramaticamente o setor que lucra US \$ 100 bilhões.<sup>15</sup>

Antes das fusões de 2014 no setor de sementes, a Monsanto dominava com 26,5% do mercado, a Dupont com 18,7%, a Syngenta com 7,8%, a Dow com 4% e, por último, a Bayer Crop Science, com 3,6%. No setor agroquímico, a configuração foi muito diferente em 2014. A Syngenta dominou o mercado com 20,3%, a Bayer Crop ficou com a segunda posição, com 18,3% do mercado. A BASF

6 OTERO, Gerardo. *The neoliberal food regime in Latin America: state, agribusiness transnational corporations and biotechnology*. *Canadian Journal of Development Studies/Revue Canadienne d'études du développement*, 33:3, p. 282-294, 2012.

7 *Ibid.*, p. 287.

8 Concentração é um conceito usado para descrever a composição de um determinado mercado e, especialmente, seu potencial impacto na concorrência. (Philip Howard, "Concentração e poder no sistema alimentar: quem controla o que comemos?" (2016), p. 3 Bloomsbury. Publishing. New York).

9 Cadeia de fornecimento. Segundo Gereffi (2005b, página 68), é um rótulo genérico para uma estrutura de entrada e saída de atividades de valor agregado, começando com matérias-primas e terminando com um produto acabado.

10 CARBONELL, Isabelle M. *The ethics of big data in big agriculture* (2015). *International Policy Review*. Volume 5, Issue 1, 2016.

11 International Panel of Experts in Sustainable Food Systems, "Too big to feed"; (2017) Report 3.

12 *Ibid.*, p. 15

13 HOWARD, Philip H. *Concentration and power in the food system: who control what we eat?* New York: Bloomsbury, 2016. p. 12.

14 Análise a partir do conceito de campo de Pierre Bourdieu, 'O campo econômico'. *Política e sociedade*. nº 6. abril de 2006.

15 FUGLEI, Keith et al. 'Rising Concentration in Agricultural Input Industries Influences: new Farm Technologies'. *Amber Waves Magazine*, v. 10, 2012. Disponível em: [file:///C:/Users/anh/Desktop/Fuglie\\_Rising%20Concentration%20in%20Agricultural%20Input%20Industries%20Influences%20New%20Farm%20Technologies.pdf](file:///C:/Users/anh/Desktop/Fuglie_Rising%20Concentration%20in%20Agricultural%20Input%20Industries%20Influences%20New%20Farm%20Technologies.pdf).

ficou em terceiro com 12,9%, a Dow Agro Science com 10,1% e a Monsanto com 9,1%. Em 2014, então, a Monsanto dominava o mercado de sementes e a Syngenta - e a Bayer Crop Science pela pequena diferença - dominava o mercado de agroquímicos.<sup>16</sup>

Após as fusões de 2014, o cenário muda e a promessa de monopólio de sementes e agroquímicos aparece. Monsanto e Bayer Crop dominam 30% do mercado de sementes, deixando Dow e Dupont com 22,7% e Syngenta com 7,8%. No setor de agroquímicos, a Monsanto e a Bayer Crop Science detêm 27,4% do mercado, enquanto a Syngenta e a ChemChina detêm 15,01%. A menor participação é da Dupont e da Dow, com 9,41%. Esses dados mostram que a Monsanto e a Bayer Crop Science, agora com 57,4% do mercado de sementes e agroquímicos, são o maior oligopólio do setor nas últimas décadas. Nesse cenário, o risco de violação dos direitos humanos à alimentação adequada por empresas do setor de alimentos bioquímicos é muito alto, principalmente devido ao poder oligopolista das empresas e ao desempenho insatisfatório ou inexistente dos governos.<sup>17</sup>

## O CASO DAS SEMENTES ROUNDUP READY DA MONSANTO

No início dos anos 80, a Monsanto fundou o *Molecular Biology Group* (MBG)<sup>18</sup> e começou a investir pesadamente em biotecnologia, principalmente em tecnologias de transferência de DNA recombinante<sup>19</sup> para produzir sementes de culturas tolerantes a herbicidas. Já em 1996, as culturas geneticamente modificadas de soja, milho e algodão foram introduzidas no mercado pela Monsanto por serem resistentes ao pesticida Glifosato, denominadas sementes *RoundUp Ready* (RR).

O glifosato é altamente perigoso para a saúde humana, de acordo com a Agência Internacional da OMS para Pesquisa do Câncer (IARC). A IARC reconhece que o glifosato é provavelmente cancerígeno para seres humanos, o que significa que há evidências limitadas de carcinogenicidade em humanos e evidência suficiente de carcinogenicidade em animais experimentais, que, de acordo com o critério da OMC<sup>20</sup>, já identifica o risco no uso do agente. Na mesma direção, a *Generations Future - Environmental Protection Association*, aprovada em 2008 pelo Ministério da Ecologia da França - apresenta três estudos que confirmam a natureza perigosa do glifosato.<sup>21</sup> Também existem estudos que apontam para uma relação causal entre a exposição ao glifosato e o risco de qualquer tipo de linfoma de *Hodgkin*.

No entanto, a periculosidade e o risco de câncer causados pelo uso de glifosato estão no centro de um grande debate político e científico. Em geral, o reconhecimento da carcinogenicidade é problemático devido à variedade de agências - internacionais e domésticas responsáveis por avaliar o risco de câncer associado a um determinado produto químico, mas a controvérsia do glifosato agrega outros elementos, como o interesse econômico das empresas do agronegócio na comercialização de agente químico, principalmente por ser um pesticida de amplo espectro, o que significa que é utilizado em mais de 750 produtos.<sup>22</sup>

Por um lado, a Agência Internacional para Pesquisa do Câncer (IARC) e o Instituto Ramazzini e seus estudos globais sobre o glifosato, reconhecem a substância como provavelmente cancerígena para os seres humanos e, por outro lado, a Autoridade Europeia de Segurança dos Alimentos (EFSA) e a Agência de Proteção Ambiental, FAO / OMS entendem que é improvável que o glifosato seja cancerígeno para os seres humanos devido ao seu baixo risco. Segundo a *The Lancet Oncology*<sup>23</sup>, a controvérsia surge do uso de diferentes métodos de avaliação de

16 *International Panel of Experts in Sustainable Food Systems, 'Too big to feed', (2017) Report 3.p. 22.*

17 *Idem.*

18 WILKISON, John; PESSANHA, Lavinia et al. *A Monsanto e os transgênicos: reflexos sobre a agricultura familiar. Action Aid, 2005, p. 9.*

19 Segundo a FAO, é uma técnica de modificação genética, através da qual um transgene é incorporado no genoma do hospedeiro ou um gene no hospedeiro é modificado para alterar seu nível de expressão. Veja em <http://www.fao.org/docrep/006/Y5160E/y5160e07.htm>.

20 Disponível em: <file:///C:/Users/anh/Desktop/IARC%20Monograph%20Glyphosate.pdf>.

21 Segundo o Instituto, os resultados revelam que o glifosato altera muitos parâmetros biológicos importantes em ratos expostos, a maioria relacionada ao desenvolvimento sexual, genotoxicidade e microbioma intestinal alterado.

22 Disponível em: [https://www.thelancet.com/journals/lanonc/article/PIIS1470-2045\(16\)30138-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanonc/article/PIIS1470-2045(16)30138-3/fulltext).

23 Disponível em: [https://www.thelancet.com/journals/lanonc/article/PIIS1470-2045\(16\)30138-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanonc/article/PIIS1470-2045(16)30138-3/fulltext).

evidências e classificação de substâncias contendo glifosato, mas também do fato de que as avaliações feitas pela EFSA teriam sido financiadas por empresas de pesticidas.

Como agente químico o glifosato é capaz de agir e matar as ervas daninhas, atingindo sua raiz, sendo um pesticida que atua sobre uma enzima não encontrada em seres humanos ou animais, mas que atua fortemente sobre as plantas, matando-as indiscriminadamente. Foi patenteado pela primeira vez em 1964<sup>24</sup> pela *Stauffer Chemical* para ser usado como um agente descalcificante para remover depósitos de cálcio e minerais dos tubos. Em 1969, a Monsanto<sup>25</sup> comprou o glifosato e o patenteou como pesticida. Em 1974, a empresa lançou o glifosato no mercado, como um pesticida com tecnologia *RoundUp* (RR)<sup>26</sup>, primeiro na Malásia e no Reino Unido e depois no Canadá.<sup>27</sup>

No Brasil, a tecnologia RR foi aprovada em 2011, introduzida pela Monsanto Brasil sob o nome “Intacta RR2 Pro”<sup>28</sup>, que garante o potencial aumento da produtividade do rendimento da soja, uma vez que a semente é resistente ao glifosato, eliminando assim o risco de pragas. Em março de 2003, a Monsanto<sup>29</sup> anunciou a aprovação do Intacta2 Xtend, sementes resistentes não apenas ao glifosato, mas também ao Dicamba<sup>30</sup>, um agente químico extremamente perigoso para o ambiente aquático.

A tecnologia patenteada pela Monsanto é licenciada para outras empresas do setor agroquímico-alimentar, o que possibilitou o monopólio em monoculturas de soja, milho e algodão. A Pioneer Hybrid Du Pond<sup>31</sup> trouxe recentemente para o Brasil o tratamento industrial de controle de pragas de sementes que utiliza sementes tratadas com agroquímicos em culturas agrícolas, denominado Manejo Integrado de Pragas (IPM), que visa controlar populações de insetos que atacam as culturas agrícolas. Este tratamento utiliza a tecnologia Intacta RR2 PRO.

## **A RESPONSABILIDADE DAS CORPORAÇÕES TRANSNACIONAIS COM OS DIREITOS HUMANOS: PARA ALÉM DE OBRIGAÇÕES NEGATIVAS.**

Os fatos e argumentos apresentados nas seções anteriores mostram que as atividades e operações das empresas transnacionais agro-bioquímico-alimentares ameaçam potencialmente os direitos humanos – direito à alimentação adequada e à saúde, principalmente - ou o risco de violação desses direitos e consequente dano, como resultado da falta de compromisso da corporação em alcançar os direitos humanos.

O alto grau de concentração deste mercado, a expansão da cadeia de suprimentos, a inserção de tecnologias bioquímicas em quase todos os nós dos processos de produção e, principalmente, o uso de produtos químicos em toda a cadeia de suprimentos, são afinidades eletivas que descrevem um alto risco mercado de direitos humanos, especialmente o direito à alimentação adequada, direito à saúde e segurança alimentar nos países em desenvolvimento ou nos estados em que o governo não possui ações suficientes ou ausentes nas políticas regulatórias desse mercado.

Defender a responsabilidade corporativa pelos direitos humanos é uma tarefa difícil, que exige uma sólida base teórica para justificar o dever das empresas com os direitos humanos e, certamente, iniciativas práticas para mobilizar as empresas a reconhecer os direitos humanos

<sup>24</sup> Ano em que a Monsanto lança o pesticida R.

<sup>25</sup> A Monsanto Company foi fundada em 1901 por John Francis Queeny. Na época, chamava-se Monsanto Chemical Works e tinha como atividade central a produção de adoçante artificial - sacarina. Após a Primeira Guerra Mundial, os pesquisadores da Monsanto investem na pesquisa de produtos químicos que podem ser úteis no contexto do pós-guerra, como o fenol (princípio ativo dos anti-sépticos) e o ácido acetilsalicílico, composto de aspirina. Disponível em: /// C: /Users/anineh/Desktop/Monsanto%20\_%20Monsanto%20Global.pdf.

<sup>26</sup> Disponível em: <https://watershedsentinel.ca/articles/gmos-and-the-RoundUp-chemical-glyphosate/>.

<sup>27</sup> SHIVA, Vandana ; SHROFF, Ruchi et al. *The toxic story of Roundup: Freedom from the Poison cartel through agroecology*. Navdanya: 2017. p. 11.

<sup>28</sup> Disponível em: <http://www.intactarr2pro.com.br/a-intacta/>.

<sup>29</sup> Disponível em: <https://www.noticiasagricolas.com.br/noticias/soja/209492-brasil-aprova-soja-da-monsanto-resistente-a->

<sup>30</sup> Disponível em: <https://pubchem.ncbi.nlm.nih.gov/compound/3030#section=GHS-Classification>.

<sup>31</sup> Disponível em: <http://www.pioneersementes.com.br/servicos/tratamento-de-sementes-industrial/por-que-usar>.

como um limite para suas atividades ou um direito que deve ser realizado incondicionalmente. Esta seção tem como objetivo analisar o que é reconhecido hoje em termos de responsabilidade e obrigações das empresas transnacionais com direitos humanos e também as iniciativas de instituições da sociedade civil envolvidas na questão de direitos humanos e empresas, que tenham desempenhado um papel de liderança no engajamento de empresas, para apontar para obrigações positivas, o que significa a obrigação de realizar o direito humano por meio de atividades diretamente relacionadas a esses direitos humanos fundamentais, o que significa a obrigação de realizar o direito à alimentação adequada e garantir a saúde dos consumidores de alimentos, o que implica limitar ou eliminar o uso de produtos químicos na produção de alimentos.

Desde a década de 1990, as violações de direitos humanos por empresas transnacionais têm levado à conscientização social e política sobre o impacto da atividade empresarial sobre os direitos humanos, atraindo a atenção da academia e das organizações internacionais, em particular as Nações Unidas, chamando a atenção para a necessidade de desenvolver mecanismos para orientar as atividades das corporações, abrindo espaço para o debate teórico sobre as obrigações e consequente responsabilidades das empresas com direitos humanos, tradicionalmente atribuídas ao Estado.

Para enfrentar esse desafio, agravado pela falta de regulamentação corporativa global, em 2005 o Secretário-Geral da ONU nomeou John Ruggie como representante especial em direitos humanos e empresas, atribuindo-lhe o papel de investigar as violações e, em seguida, estabelecer uma estrutura de responsabilidade inicial, que foi finalizada e endossada apenas pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011.

Em seus seis anos como representante da ONU para direitos humanos e empresas, Ruggie produziu uma dúzia de relatórios que mostram a evolução de seu trabalho, que ocorreu em duas fases. Na primeira fase, Ruggie foi chamado para identificar e esclarecer as práticas existentes nesse contexto, por meio de um amplo programa de investigação sistemática que se estendeu até a conclusão do último relatório.<sup>32</sup>

Na segunda fase, iniciada em 2007, Ruggie foi convidado a fazer recomendações com base nas investigações realizadas até então. Contudo, Ruggie fez apenas uma, a de que o Conselho de Direitos Humanos da ONU apoiasse o quadro inicial sobre direitos humanos e empresas, que são os três princípios fundamentais que ele havia desenvolvido: (a) a obrigação do Estado de proteger, respeitar e cumprir violações de direitos humanos<sup>33</sup>; b) a obrigação das empresas, como órgãos especiais da sociedade, de agir diligentemente e respeitar todas as leis e direitos humanos e c) que os direitos e obrigações com os direitos humanos tenham mecanismos disponíveis para garantir o acesso das vítimas a meios eficazes de reparação, ou seja, meios de reparar os danos causados. Todos os princípios orientadores elaborados são baseados nesses três pilares. Os princípios de Ruggie iniciam uma nova etapa no tratamento do problema de responsabilidade das empresas transnacionais e de outras empresas com os direitos humanos, estabelecendo uma plataforma inicial para orientar ações e iniciativas para engajar cada vez mais as empresas com obrigações de direitos humanos.

Nesse último relatório, Ruggie desenvolveu os princípios fundamentais de proteção, respeito e remediação mais profundamente, definindo os deveres de prevenção, investigação, punição e reparação de violações de direitos humanos, fazendo recomendações mais precisas sobre as obrigações de direitos humanos dos Estados e aquelas que visam as relações entre o Estado e as empresas, dando mais atenção à definição do conteúdo e limites das obrigações corporativas.<sup>34</sup>

32 Nesta primeira fase, Ruggie estabeleceu padrões de mapeamento de supostos abusos de direitos humanos corporativos, desenvolvendo padrões de padrões internacionais sobre direitos humanos e direito penal internacional; investigou novas práticas emergentes de estados e empresas e avaliou as observações e comentários dos órgãos das Nações Unidas sobre as obrigações dos Estados em violar os direitos humanos relacionados às empresas, entre outras atividades. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Reports.aspx#srepresentative>.

33 Além disso, a responsabilidade de terceiros, ou seja, a obrigação de proteger também contra danos causados por empresas com atividades em seu território.

34 Disponível em: [///C:/Users/aninh/OneDrive/Meus%20Arquivos%20Recebidos/Acadêmico%20novo/Pesquisa%20UNESA/Pesquisa%20Produtividade/PP%202018%20%202019/corporations\\_and\\_human\\_rights\\_do\\_they\\_have\\_obligation\\_s.pdf](///C:/Users/aninh/OneDrive/Meus%20Arquivos%20Recebidos/Acadêmico%20novo/Pesquisa%20UNESA/Pesquisa%20Produtividade/PP%202018%20%202019/corporations_and_human_rights_do_they_have_obligation_s.pdf).

A importância dos princípios de Ruggie, como uma ferramenta inovadora para orientar as ações das empresas em direção a padrões normativos de direitos humanos, não as mantém protegidas do ceticismo, porque ainda há suspeita de que não é possível atribuir obrigações e responsabilidades às empresas com direitos humanos e que qualquer resultado mais efetivo depende da “boa vontade” das empresas em incluir essas obrigações em sua cadeia de suprimentos. Este argumento reforça o argumento liberal. Suposição de que existem interesses comerciais prioritários, como seus resultados financeiros. Esse é o argumento voluntário, que ainda é forte.

Ruggie<sup>35</sup> também reconhece que apenas iniciativas voluntárias não são suficientes para obrigar as empresas a ajustar suas atividades aos direitos humanos e suspeita que as obrigações constantes de tratados também sejam ineficazes. A falta de eficácia das iniciativas voluntárias se deve principalmente ao poder de mercado, que no caso do setor agro-bioquímico-alimentar é ainda maior, como argumentamos acima. Nesse sentido, Howard<sup>36</sup> entende que precisamente porque todas as pessoas dependem necessariamente de alimentos, esse setor tem sido caracterizado por megafusões como uma estratégia para aumentar violentamente seu poder de controlar o que se come.

Apesar das críticas à insuficiência de iniciativas voluntárias, é importante reconhecer a importância de algumas delas, como o *Global Compact* (GC), que conta com 4530 empresas participantes. No Brasil, 762 empresas participam do GC<sup>37</sup>, 17 no setor químico, mas apenas a Syngenta, uma das seis maiores empresas agroquímicas do mundo, participa do programa no Brasil. Em 2016, o 5º Fórum das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos trouxe um debate inovador sobre a imersão dos direitos humanos nas regras e relações que impulsionam a economia.<sup>38</sup>

Em paralelo às iniciativas voluntárias, o Conselho de Direitos Humanos da ONU propôs em 2014 a criação de um tratado vinculativo para regulamentar as atividades de corporações transnacionais e outras empresas, com base nos princípios orientadores de Ruggie e para esta missão estabeleceu um grupo intergovernamental de trabalho (Resolução 26/9). O relatório recente do grupo de trabalho mostra que existe um consenso de que as empresas devem ter um impacto positivo nos direitos humanos e que é necessário um marco regulatório obrigatório, que deve ser complementar aos princípios orientadores e não se opor a eles.<sup>39</sup>

Do ponto de vista teórico, atribuir responsabilidade às empresas com direitos humanos é reconhecer, em primeiro lugar, que estes são agentes morais e, portanto, receptores de obrigações dessa natureza, tradicionalmente atribuídas aos Estados. O argumento da tradição liberal é que as empresas são ficções legais projetadas para aumentar os interesses econômicos dos investidores e, portanto, não teriam a agência moral necessária para receber os deveres ou obrigações. Esse primeiro argumento pode ser refutado por pelo menos duas perspectivas: a primeira, a de que os direitos humanos podem ser exigidos das empresas, devido à natureza desses direitos não serem estritamente vinculados aos Estados e a segunda, a de que as empresas não pretendem apenas aumentar o lucro dos investidores, mas elas tem um objetivo social que é contribuir para a melhoria das condições de vida das pessoas.

A primeira perspectiva sobre a aplicabilidade das obrigações de direitos humanos em relação às empresas, reflete o debate teórico sobre a eficácia horizontal dos direitos humanos, isto é, entre atores privados e não estatais. Nesta primeira abordagem, Claphan<sup>40</sup> argumenta que os direitos humanos devem ser protegidos de qualquer violação, pública ou privada, e que o direito internacional dos direitos humanos deve ser interpretado de forma a reconhecer a responsabilidade pelas violações dos direitos humanos contra atores privados, porque uma das

35 John Ruggie, 'Roundtable on implementing the UN Guiding principles on business and human rights', (2013) Thomas J. Dodd Research Center: University of Connecticut. USA.

36 HOWARD, Philip H. *Concentration and power in the food system: who control what we eat?*. New York: Bloomsbury Publishing, 2016.

37 Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/interactive>.

38 Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2016ForumBHRStat.aspx>.

39 *Ibid.*, p. 6

40 CLAPHAN, Andrew. *Human Rights in the private sphere*. Clarendon Press Publication, 1996.

características fundamentais desses direitos é a sua proteção não é exclusividade do poder público, mas também é incumbência de atores privados.

Claphan está preocupado com as consequências dessa distinção para a implementação de direitos pelo Estado, quando isto depende de mecanismos privados, como o direito à alimentação que é intrinsecamente dependente das estruturas de mercado. Em termos de semelhanças, a responsabilidade legal depende da natureza da atividade e da identidade da pessoa ou órgão que a realiza ou realiza. Se a natureza da atividade não é pública nem privada, como é o caso das atividades das empresas do agronegócio, a distinção é irrelevante para a garantia dos direitos humanos.<sup>41</sup>

Esse primeiro argumento justifica a refutação do argumento tradicional de que obrigações de direitos humanos, por serem direcionadas à esfera pública - principalmente ao Estado - não seriam exigidas por agentes privados - voltadas para interesses privados. Nesse sentido, esse argumento pode ser complementado pela segunda perspectiva, empresas têm uma função social e portanto, seus interesses não são apenas privadas, como o lucro, mas também públicos. Se argumentarmos que a função da economia - do mercado - é ser um instrumento para o desenvolvimento humano e social e assim a de promover uma melhoria nas condições de vida das pessoas, não há como refutar que as normas de direitos humanos não obrigam as empresas, como argumentei em outro artigo.<sup>42</sup>

Um último argumento a favor da responsabilidade da empresa com os direitos humanos é que as corporações transnacionais são agentes morais corporativos<sup>43</sup>, pois expressam a intencionalidade<sup>44</sup> necessária à ação, já que possuem estrutura de decisão interna e infraestrutura ética. A estrutura de decisão interna agrega linhas de responsabilidade organizacional, regras processuais e políticas corporativa. A infraestrutura ética<sup>45</sup> inclui ética corporativa e gerenciamento de conformidade, relatórios de valores, comunicação e publicação desses valores e treinamento de funcionários.<sup>46</sup>

Nesse sentido, se a corporação planeja a ação, coordena os vários planos de ação dos outros membros envolvidos, se os planos são negociados internamente até que sejam levados adiante, existe intencionalidade coletiva para a instituição da ação planejada e, portanto, a responsabilidade pela atividade corporativa. Podemos reforçar o argumento de que, como agentes morais, as empresas têm obrigações com os direitos humanos, principalmente quando são reconhecidas como direitos básicos - isto é, aqueles direitos necessários para alcançar outros, como o direito à alimentação e saúde adequadas - e também como limites do espaço moral no qual as empresas podem legitimamente perseguir seus objetivos econômicos.

## DEVERES POSITIVOS DAS CORPORAÇÃO TRANSNACIONAIS. É POSSÍVEL?

41 *Ibid.*, p. 130.

42 Neste artigo, argumentei que o objetivo da economia, no contexto de uma economia de mercado global, é realizar as condições materiais da vida e não aumentar exclusivamente o lucro. (Ana Luíza da Gama e Souza, "Liberdade efetiva de escolhas no mercado econômico global: um ideal de liberdade na globalização" (2017), Novas Edições Acadêmicas - NAE. Saarbrücken, Alemanha. ISBN 9783330772960.)

43 Segundo Arnold (2016, p. 257), corporate moral agents 'are moral agents with internal decision structures comprised of human persons from other types of moral agents.'

44 Intencionalidade é a capacidade de planejar ações futuras de maneira coordenada (Arnold, 2016, p. 257).

45 Sobre Monsanto ver "Monsanto Code of Business Conduct". Disponível em: <file:///C:/Users/aninh/OneDrive/Meus%20Arquivos%20Recebidos/Acadêmico%20novo/Pesquisa%20e%20PPP/Direitos%20Humanos%20e%20empresas/DDHH%20e%20empresas/Textos/Monsanto%20code%20of%20business%20conduct.pdf.>

46 Arnold, *op. cit.* p. 257

Como vimos nas seções anteriores, o mercado monopoliza a produção e a distribuição de bens necessários para satisfazer os direitos mais básicos, como o direito à alimentação - a preocupação central deste artigo - por meio das atividades das empresas transnacionais. No caso do mercado agro-bioquímico-alimentar, a realização do direito à alimentação vai muito além do simples acesso aos alimentos, mas requer alimentação saudável, qualidade nutricional e alimentos isentos de substâncias prejudiciais à saúde humana.

Obrigações meramente negativas, como parece ser a natureza das obrigações de Ruggie, mesmo quando disfarçadas de obrigações positivas, como o “dever de diligência”<sup>47</sup>, não são suficientes para garantir alimentação adequada e saúde para os consumidores dos alimentos, porque esse mercado foi configurado para incluir necessariamente agentes químicos em seus processos de produção de alimentos, agentes que por sua própria natureza sempre são em certa medida prejudiciais à saúde humana, como vimos. O dever de diligência, mesmo quando realizado com eficiência, não implica a eliminação de produtos químicos da cadeia de produção de alimentos, mas, no mínimo, uma restrição.

Nesse sentido, acreditamos que o espaço de moralidade para as ações corporativas deve ser mais restrito, por isso apontamos para a necessidade de deveres positivos, como o dever de realizar o direito à alimentação adequada, por exemplo, que se torna urgente no contexto em que os alimentos que chegam à mesa das pessoas depende do megamercado agro-bioquímico-alimentar, que vincula tecnologias alimentícias e bioquímicas, especialmente em países como o Brasil, onde o agronegócio é a moeda de troca para vantagens econômicas e políticas. Nesse cenário, a obrigação de respeitar é um padrão mínimo, diante dos riscos máximos das atividades do setor agroquímico.

Um dos argumentos a favor de uma interpretação mais ampla das obrigações comerciais da Ruggie com os direitos humanos é o de Bilchitz<sup>48</sup>. Segundo ele, primeiramente é necessário que as obrigações das empresas vão além das expectativas morais da sociedade, para constituírem obrigações legais. Essas obrigações legais também devem ser mais amplas do que a obrigação de não violar os direitos humanos.

Segundo Bilchitz, não há razão para que a sociedade não exija que as empresas realizem suas atividades sob a condição de realização dos direitos humanos, especialmente aqueles diretamente relacionados à sua “esfera de influência”<sup>49</sup>. No que diz respeito às indústrias agroquímicas, ao poder que detém e ao fato de que suas atividades, por princípio, colocam em risco o direito à alimentação adequada e o direito à saúde, estas empresas devem ter aumentada sua responsabilidade, no sentido de que não apenas minimamente oriente suas atividades para evitar os danos inerentes, mas principalmente para realizar estes direitos. No caso da Monsanto, não há justificativa para restringir suas obrigações de direitos humanos à mera precaução, pois isso isenta a empresa de impedir que alimentos sejam cultivados e produzidos com agentes químicos, uma vez que os produtos químicos sempre são prejudiciais à saúde humana em alguma medida.

As posições mais ortodoxas - liberais - não se recusam a reconhecer os deveres derivados positivos das corporações - como o dever de proteção e diligência - que são padrões morais mínimos para o mercado, mas negam a existência de deveres corporativos positivos, ou seja,

47 Segundo Dubbink e Van Liedekerke, este é um direito derivado positivo, porque se baseia em um direito negativo. (Dubbink, Win e Luc Van Liedekerke (2014). Deveres positivos na vida comercial. *Journal of Business Ethics*. Springer. Vol. 120, nº 4. Edição especial: 24.ª Conferência Anual da EBEN em Antuérpia. Pp. 527-539.

48 BILCHITZ, David. *El marco Ruggie: una propuesta adecuada para las obligaciones de derechos humanos de las empresas*. *Sur Revista Internacional de Derechos Humanos*. São Paulo, v. 7, n. 12, jun. 2010.

49 O conceito de “esfera de influência” corporativa é usado no discurso da responsabilidade social corporativa. Na revisão desse conceito, as Nações Unidas consideraram que “Uma empresa deve analisar os impactos potenciais e reais decorrentes de suas próprias atividades em grupos como funcionários, comunidades e consumidores. Ele deve determinar quais políticas e práticas podem prejudicar os direitos humanos e ajustar essas ações para impedir que ocorram danos. Uma lista ilustrativa de atividades com impacto direto pode incluir o próprio processo de produção; os produtos ou serviços que a empresa fornece; suas práticas trabalhistas e empregatícias; a provisão de segurança para pessoal e ativos; e lobby da empresa ou outras atividades políticas.” (A / HRC / 8/16, p. 7)

o dever de executar uma determinada ação, sem referência a tarefas negativas. No caso de realizar os direitos humanos à alimentação adequada, isto requer ações para excluir o uso de agentes químicos de sua cadeia produtiva, por exemplo, desenvolvendo e implementando novas tecnologias ou meios de produção.<sup>50</sup>

Uma abordagem interessante sobre deveres positivos das empresas e que se harmoniza com os argumentos levantados neste artigo é a de Wettstein<sup>51</sup>. As corporações, com o poder que têm desde a década de 1990, tornam-se uma autoridade política privada e essa nova posição tem implicações na responsabilidade desses agentes coletivos. A responsabilidade moral das empresas deve ser ampliada, como autoridade política, para uma responsabilidade pública.

Desse ponto de vista político, em um contexto de crescente poder das corporações transnacionais, especialmente as do mercado agro-bioquímico-alimentar que é extremamente concentrado, o Estado, em proporção inversa, está perdendo seu poder de garantia a realização dos direitos humanos fundamentais, o que tem justificado demandas por justiça global que exijam a responsabilidade de outros atores na realização desses direitos. É na lacuna deixada pela insuficiência do Estado - como podemos ver na problemática questão dos agrotóxicos no Brasil - que os deveres e obrigações das empresas transnacionais se justificam, principalmente nas relações estabelecidas diretamente com a comunidade, através da cadeia de produção (*supply-chain*).

Agência corporativa, por seu poder, não apenas interfere na esfera dos direitos humanos causando danos, mas também é uma condição necessária para a realização de alguns desses direitos básicos, como o direito à alimentação adequada. Nesse sentido, os esforços teóricos e práticos devem ser direcionados à ampliação desses deveres, a fim de justificar obrigações positivas para a realização dos direitos humanos, principalmente quando dependem diretamente de suas atividades, como no caso das empresas do setor agro-bioquímico-alimentar, principalmente a Monsanto e suas atividades no Brasil.

## CONCLUSÃO

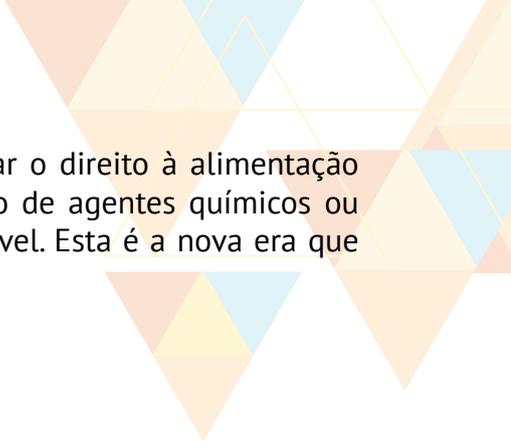
Este artigo propôs explorar e compreender o sistema agro-bioquímico-alimentar, como se apresenta a partir da década de 1980, principalmente a problemática relação entre alimentos, substâncias químicas e tecnologias de modificação genética, por estar intimamente relacionada à saúde humana e ao meio ambiente, com os direitos humanos de uma maneira mais abrangente. O alto nível de concentração desse mercado, principalmente no setor de sementes e agroquímicos, é um fator agravante de risco de violações generalizadas dos direitos humanos, principalmente tendo em vista o poder desse mercado, que influencia e até determina as decisões e estratégias políticas dos Estados, o que compromete seu poder de proteger e realizar os direitos humanos em seu território e além.

Nesse mercado, a Monsanto – agora Bayer - monopoliza a produção e comercialização do *RoudUp Ready* (RR), vendido no Brasil como inovação que permite aumentar a produtividade, com risco reduzido, o que não é confirmado por grande parte da literatura sobre o nível de toxicidade do glifosato, o principal ingrediente ativo da RR. A controvérsia estabelecida adia uma solução que permite que o produto não seja comercializado e, portanto, diminui o risco para os direitos humanos de todos aqueles incluídos no final da cadeia de suprimentos do mercado de alimentos.

No entanto, o mercado agro-bioquímico-alimentar cumpre uma função social fundamental em uma economia de mercado global e, nesse sentido, não pode usufruir de seu poder para aumentar

50 Dubbink and Vam Liedekerke, 2014.

51 WETTSTEIN, Florian. *For Better or For Worse: Corporate Responsibility Beyond "Do No Harm"*. *Business Ethics Quarterly*, v. 20, n. 2, p. 275-283, Apr. 2010. ISSN 1052-150X.



sua produtividade e lucro, sem primeiro ter a obrigação de realizar o direito à alimentação adequada das pessoas, garantindo alimentos cultivados sem o uso de agentes químicos ou novas tecnologias cujo risco para a saúde humana não seja previsível. Esta é a nova era que todos procuramos.

# A PRÁTICA DA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SOB A PERSPECTIVA DA BOA GOVERNANÇA E A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

\*Cristiana A. Loyola Duarte  
\*Isabel J. Grimm

## RESUMO

Alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente ao objetivo 8: “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”, este artigo identifica, à luz da boa governança e da Lei 8.213/91 (lei de cotas) a inclusão de pessoas com deficiência dentro de uma organização. Metodologicamente, constitui-se de estudo de caso, de natureza qualitativa e procedimento descritivo. A coleta de dados foi realizada a partir de documentos da empresa e entrevistas junto a lideranças e colaboradores PcDs, que atuam na organização. Quanto aos resultados, estes desvelam olhares, dentro do recorte de pesquisa, acerca do ingresso, vivência e permanência laboral das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Governança. Pessoas com Deficiência. Mercado de Trabalho. Lei de Cotas. Inclusão.

## INTRODUÇÃO

Há dois cenários que se apresentam para o exercício e ou o cumprimento das ações afirmativas inerentes aos direitos humanos. O primeiro deles, pelas boas práticas e políticas de proteção, respeito e reparação (quando necessário) de uma governança estruturada e guiada pela conformidade e pelo nível de maturidade de suas lideranças; o segundo, pela “resistência” destas lideranças em se comprometer efetivamente com estas questões e com a agenda dos direitos humanos, onde a inclusão das Pessoas com Deficiência (PcDs) e ou o exercício das garantias e liberdades fundamentais é um direito, mas ao mesmo tempo, um grande desafio.

No primeiro caso, compartilha-se dos ideais de uma sociedade e organizações mais inclusivas e responsáveis socialmente, onde papel propulsor e pedagógico da boa governança, pode fomentar um ambiente e relações de trabalho aberto às mudanças, justo, seguro, transparente, equilibrado, acolhedor e de respeito com seus colaboradores (*stakeholders*) diversos por meio da inclusão social das PcDs e no trabalho nos mais diversos ambientes da sociedade. No segundo, a resistência organizacional e ou estatal em mudar ou oportunizar mecanismos

para o acolhimento da conformidade de forma inclusiva e responsável aos “diversos e mais fragilizados”, deixando para trás, direitos e valores como: condições dignas e igualitárias para o exercício das liberdades e garantias fundamentais (CF/88, art.5º) no dia a dia da vida em sociedade e no trabalho, além da ausência de relações de respeito e mais humanas.

A conformidade legal no que se refere ao artigo 5º da Constituição Federal de 1988 é clara ao dizer que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...)”. É uma questão obrigatória e, é requisito fundamental para que os direitos humanos e a inclusão das camadas mais desfavorecidas, no caso em pauta, as PcDs, se efetivem seja no convívio em sociedade, na obrigação dos Estados de proteger estas liberdades fundamentais, bem como no ambiente laboral.

Todavia, a “forma” como este acolhimento e proteção se dá, tanto pela alta liderança, gestores e colaboradores das organizações, como pelo Estado (lideranças municipais, estaduais e federais) quando preocupadas na elaboração de normas pertinentes e inclusivas a esta camada da população, é que se nortearão mecanismos e práticas de efetivação de direitos. Em situação de fragilidade e abandono, não se dá a oportunidade de melhorias, de desenvolvimento, de igualdade, de transformação e inclusão.

De acordo com o Censo Demográfico (2010) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), foram 45,6 milhões de pessoas que se declararam ter pelo menos um tipo de deficiência, o que representa 23,9% da população brasileira em 2010. Deste total a Rede Empresarial de Inclusão Social (2018), também aponta que 31 milhões se encontram em idade produtiva, mas apenas 418 mil profissionais com deficiência estão empregados. Isso significa menos de 1% dos empregos formais existentes no país, sendo ocupados por PcDs.

Neste sentido, vale a reflexão sobre as práticas de governança que vem sendo aplicadas nas organizações bem como pelo Estado enquanto gestor de empresas estatais. O que vem sendo feito por estes agentes com tamanho poder e influência para minimizar os impactos da exclusão, do preconceito e da discriminação de seus colaboradores e cidadãos? De que forma se preocupam com o respaldo e a garantia dos direitos humanos para as futuras gerações, expressa em vários tratados e pactos internacionais onde o Brasil é signatário?

Práticas sustentáveis não se revestem apenas de ações pontuais ou filantrópicas, elas apontam para uma visão de médio e longo prazo centrada na formalização de políticas, normas e processos e envolvem todas as partes interessadas incluindo aquelas diretamente afetadas e “tidas como minoritárias, frágeis e excluídas”. Elas precisam ser ouvidas e ganhar voz. Inviável, desnecessários e frágeis qualquer movimento, legislações, regulamentos e políticas pautadas em mecanismos não embasados na escuta às partes interessadas ou em princípios e valores para que as mudanças almejadas realmente se efetivem a ponto de transformar vidas e não apenas a realidade imediata destes cidadãos.

Nesta linha, apontar na direção dos “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos” (“POs”) aprovados em julho de 2011 pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas (CDH) e adotados pelo Brasil no mesmo ano, como uma oportunidade para alavancar as discussões para a sua implementação (hoje com 31 POs), vislumbra significativa contribuição, visto que estes são um conjunto de diretrizes que tem como finalidade, implementar os parâmetros de proteção, respeito e reparação objetivando o estabelecimento de “(...) obrigações para o Estado e empresas a fim de prevenir e reparar violações a direitos humanos decorrentes dos negócios (...)” (p.11). Na realidade, busca-se garantir que os direitos humanos (presentes nos principais Tratados e Pactos Internacionais), “(...) sejam parâmetros também para os negócios, especialmente considerando a capacidade das empresas, por meio de suas atividades e operações em cadeia, de afetarem uma série desses direitos (...)” (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS/

Diante do exposto, este artigo identifica, à luz da boa governança e da Lei 8.213/91 (lei de cotas) a inclusão de pessoas com deficiência dentro de uma organização. Metodologicamente, constitui-se de estudo de caso, de natureza qualitativa e procedimento descritivo. O foco se deu em uma organização de grande porte da área de saúde e educação. Este artigo identifica, à luz da boa governança e da Lei 8.213/91 (lei de cotas) a inclusão de pessoas com deficiência dentro de uma organização. A coleta de dados foi realizada a partir de documentos da empresa e entrevistas junto a lideranças e colaboradores PcDs, que atuam na organização.

## 2. MATERIAIS E MÉTODOS

### 2.1 RECORTE DE PESQUISA

O recorte de pesquisa ocorreu em uma organização de grande porte, composta por diferentes unidades de atividades (ensino e saúde). A empresa não será identificada, por questões de sigilo. Os critérios usados para o recorte da pesquisa, constituíram-se de (i) a empresa possuir um número significativo de PcDs presentes na organização, em vários setores, permitindo uma maior robustez na busca das informações; (ii) ter sido observado, ainda que não em profundidade, alguns valores presentes na cultura organizacional da organização sugerindo boas práticas na forma como trabalham a inclusão das PcDs; (iii) a indicação de que há na organização uma estrutura de governança presente na política organizacional; (iv) estrutura funcional da organização com a matriz (mantenedora) e suas 4 (quatro) unidades; atua fortemente na contratação de PcDs de acordo com as normas previstas em lei, mas, para além disso percebe-se a evolução no acolhimento da “pessoa” e não da “deficiência” o que a torna atrativa aos olhos daqueles colaboradores quando se tornam parte da organização.

### 2.2 INSTRUMENTO DE COLETA E PROCEDIMENTOS

O instrumento de coleta de dados constitui-se de um questionário estruturado e foi aplicado, com a ajuda das lideranças, a 34 colaboradores PcDs de diferentes setores da organização. Outro questionário (também estruturado) foi aplicado pela pesquisadora à 17 lideranças (RH, de setor e padrinhos). O período de entrevistas compreendeu os meses de janeiro e fevereiro de 2019.

Os temas abordados relacionaram-se à cultura organizacional (valores e princípios), mercado de trabalho e a visão, valores e as experiências práticas das PcDs no dia a dia de sua função laboral. Com o intuito de propiciar a participação das PcDs nas entrevistas, antes de iniciar a coleta, suas lideranças esclareciam os objetivos da pesquisa. Durante toda a entrevista, existiu o cuidado da não indução, mas, apenas esclarecer dúvidas. As entrevistas foram gravadas e realizado um registro de observações sobre as respostas e comportamento dos entrevistados. Houve adequação no questionário das PcDs visando otimizar o tempo de pesquisa e dar acesso aos entrevistados com baixa audição, instrução e dificuldades de comunicação.

Em se tratando de uma trabalho com abordagem qualitativa o procedimento de análise seguiu alguns passos: (i) transcrição das entrevistas e separação dos dados em diferentes temas; (ii) separação por temas e por categoria de entrevistado utilizando para cada indivíduo um código onde PcD/LS é o código utilizado para se referir aos entrevistados portadores de deficiência.

Para os padrinhos lideranças o código utilizado foi LS. O que os diferenciou foi o número (Ex: LS1, LS2, etc.).

Em relação aos dados documentais coletados para se buscar informações sobre a governança da organização, sua interpretação ocorreu por meio da análise do organograma apresentado e a leitura do estatuto da organização.

## 3 RESULTADOS

### 3.1 A GOVERNANÇA NA ORGANIZAÇÃO INVESTIGADA. SEUS VALORES E PRÁTICAS DOS GESTORES E LIDERANÇAS DE RH EM RELAÇÃO À INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA ORGANIZAÇÃO

A organização pesquisada tem personalidade jurídica de direito privado e é uma entidade de colaboração com o Poder Público com finalidade de manter instituições cujo *core business* estão nas áreas da saúde e da educação. Tem por missão “promover o desenvolvimento do ser humano (...) qualidade em Educação e Saúde (...)”. A instituição goza de autonomia administrativa, financeira e disciplinar nos termos da lei e de seu estatuto. Ou seja, é uma pessoa jurídica de direito privado e seus colaboradores são contratados pelo regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Na eminência de uma prestação de serviço autônomo e ou de uma pessoa jurídica com a organização, esta relação se dá por meio contratual.

A organização tem por finalidade ainda, a criação e a manutenção de programas educativos (ensino) e assistenciais que beneficiam suas partes interessadas, o que inclui, a comunidade em seu entorno. No que se refere aos principais órgãos deliberativos, estão presentes a Assembleia Geral, o Conselho Diretor (que administra a organização), o Presidente e o Conselho Fiscal com suas respectivas funções de administração e competência.

Indo ao encontro da temática das boas práticas de governança na organização e seus valores, diante das entrevistas realizadas com lideranças em geral, padrinhos e PcDs, pode-se apontar relatos de um ambiente de trabalho acolhedor. Os colaboradores PcDs estão motivados e satisfeitos no ambiente de trabalho. A oportunidade de crescer (se quiser) foi observada a todo momento durante as entrevistas. Muitos PcDs estudaram ou pretendem estudar, se aprimorar. Os que possuem deficiências mais severas ou são muito limitados quanto à escolaridade, ainda assim, estão satisfeitos, e agregam com seus exemplos de vida e esforço. O trabalho se dá sempre que possível, em equipe, dupla, ou quando sozinhos, sabem que podem contar com apoio dos colegas e lideranças. Muitos consideram o ambiente de relações de trabalho como sendo uma segunda família. Na grande maioria dos casos, todos desenvolvem suas funções com facilidade, buscando ascensão profissional em funções de interesse.

São oferecidos cursos, capacitações, treinamentos, parcerias com cursos externos e ainda obtenção de bolsas de estudo com significativo percentual de desconto que são beneficiados pela parceria da organização com os sindicatos das categorias. Há também, cursos de Ensino a Distância (EAD) para atualização dos funcionários, bem como o curso de intérprete de libras (citado em muitos relatos), visto que pode ser feito *on-line* e é gratuito.

No que se refere a outros mecanismos que favorecem boas práticas de governança, entre eles, os valores e princípios que norteiam as relações na organização, a maioria dos entrevistados demonstrou saber da existência, mas não conseguiram citar nenhum deles. Apesar de boa parte lembrar que se encontram fixadas em placas nas entradas da organização e de suas unidades,

nos manuais dos colaboradores, na intranet e internet (site da organização), foram pouquíssimos os relatos de lembrança de alguns deles.

De outro lado, quando perguntados sobre os valores e princípios pessoais que norteiam a vida destes entrevistados e que interferem ou vão ao encontro desta relação laboral, foi possível entender a razão do bom relacionamento com a organização, visto que na maioria dos casos, a ética, a comunicação, a competência, o foco no cliente, a integração, a transparência, a sinergia, a gestão profissional, a responsabilidade social estão presentes em suas escolhas de uma forma ou de outra. O respeito ao ser humano foi significativamente abordado.

No que se refere ao código de conduta, este não foi lembrado pelos entrevistados, visto que ainda não foi implementado na organização. Houve relatos que apontaram a informação da existência do referido código, todavia, se tratava do manual do colaborador onde se encontram a missão, visão e valores da organização.

Quanto à participação das PcDs em comitê/conselho da organização ou outros órgãos representativos, identificou-se que 2 (dois) dos entrevistados são membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Entre os que tiveram oportunidade de envolvimento e participação ou cumprem este papel representativo e de fiscalização, estes não relataram ter conhecimento ou ciência exata do poder de representatividade e de participação, enquanto representantes dos colaboradores PcDs nestas instâncias; o que poderia favorecer ainda mais o olhar de inclusão e acessibilidade da organização às necessidades dos seus colaboradores PcDs. Neste sentido, merece atenção um maior alinhamento dos membros internos deste comitê e das lideranças da organização para que este canal se torne oportunidade de participação e inclusão das PcDs no ambiente laboral.

Sobre a forma de comunicação das vagas disponíveis para PcDs, assim como editais de oportunidades de carreira, elas e outras informações sobre a temática que envolve a diversidade e inclusão, são divulgadas: no monitor de TV interno situado em ambientes de maior circulação de pessoas, no site da organização (intranet/sistema TASY), na rádio da organização. Todavia, de acordo com a liderança de RH, "(...) é preciso explorar ainda mais, desenvolver mais programas e mecanismos" (LS12, 2019) que agregue mais a comunicação com as PcDs na sociedade.

Esta liderança acredita que há muitos PcDs que estão no mercado, mas que ainda não conhecem ou ouviram falar da organização. O quadro/mural de avisos (foi a forma de comunicação mais citada pela grande maioria dos entrevistados). Outras duas formas de comunicação relatadas, são as realizadas por meio das lideranças de setor e ou padrinhos que recebem os *e-mails* do setor de RH e as repassa à equipe; e a segunda, são os colegas de trabalho que sempre buscam informar um ao outro as oportunidades que surgem na organização.

Quanto a mecanismos que movem o contexto da diversidade na organização, não há espaço para discriminação. Busca-se pela igualdade de oportunidades a todos os colaboradores não importando aspectos relacionados à tipos de deficiência, orientação sexual, de gênero, raça, crenças e geracional (idade).

Quanto a mecanismos de igualdade de expressão para todos os colaboradores, em especial para as PcDs (canais de atendimento específicos para as PcDs), o mais conhecido pelas lideranças entrevistadas é o canal de Ouvidoria. De acordo com estes relatos, há abertura para elogios, queixas e observações. Não há um canal específico para as PcDs. A ouvidoria atende a todos (telefone ou site da organização).

Foi apontado ainda, a atenção do departamento de RH, em deixar os colaboradores PcDs muito à vontade para fazerem suas colocações, sugestões e observações em relação as lideranças (Diretoria Executiva/Conselho Diretor), que também são caminhos de abertura para ouvir a todos

os colaboradores da organização. Estas lideranças estão sempre presentes, em visitas de campo, nos setores da organização. Existem ainda um serviço de psicologia que atende os funcionários.

### 3.2 A PARTICIPAÇÃO E O ENVOLVIMENTO DOS PADRINHOS JUNTO AOS COLABORADORES PCDS

Em relação a participação e o envolvimento das lideranças de setor (padrinhos) junto aos seus colaboradores PcDs, o intuito foi conhecer a visão destas lideranças, pois estas são elo de aproximação entre as PcDs e as demais lideranças da organização. Seu papel se alinha ao reconhecimento, respeito e resposta às necessidades do “como” estas pessoas são ou serão incluídas no seu setor e na organização. Neste ponto, vale destacar as colocações dadas por estas lideranças:

*Respeitá-lo como ser humano e tratá-lo com naturalidade. Ele é um PcD e pronto. Adaptou e ele é igual a todo mundo. As mesmas exigências, as mesmas cobranças, os mesmos direitos, desde que respeitadas as adaptações. Acho que ele vai se sentir confortável com isso (...) Ele é uma pessoa, um funcionário como qualquer outro (LS1, 2019).*

*Superar...e fazer ela superar (...) PcD ainda enfrenta o auto preconceito e vergonha de sua condição; a liderança tem que saber trabalhar este tipo de situação. Ela quer entrar no meio social (que na maioria das vezes é preconceituoso) e a gente não vai dar esta oportunidade (...) eu não sou melhor do que ninguém, então, o mérito para mim é amanhã, se eu for demitido (...) eu chegar aqui, e ver uma pessoa dessa me recebendo da forma como eu passei para ela. Então, é o que eu penso (...) é o meu legado (LS2, 2019).*

*(...) mostrar e demonstrar que, ela é igual ao outro. Tanto na hora do elogio, quanto na hora, vamos dizer, do ajuste de conduta (...) o líder, pode tratar o PcD (...) como ele trata o outro que está do lado dele, sem distinção (...) se a atitude é de passar a mão em quem tem a deficiência, a pessoa pode se vitimizar o tempo todo (...) é mostrar para ele que ele não precisa daquilo. Que ele é capaz e que pode superar sim suas dificuldades (...) todo mundo tem dificuldade (...) a PcD, a dificuldade dela é externa (...) mas existem tantas pessoas que trabalham com a gente, que é um PcD sentimental, vamos dizer assim (...) é um PcD interno (...) então, a gente tem que estar atento para isso. Que não existe diferença (LS7, 2019).*

Observou-se entre os entrevistados, que a organização busca a inclusão das PcDs, não só para cumprir a cota, mas para colaborar na inserção dessas pessoas independente da sua deficiência, e de forma mais natural possível: “há muitas pessoas que tratam com naturalidade um ao outro, isto é muito legal de se ver” (LS11, 2019). São líderes que escutam e não só lideram; líderes que ensinam pacientemente e estimulam a estudar; líderes que dão exemplos concretos de ascensão profissional duramente conquistada; que se mantêm próximos e interessados no bem do outro; líderes que não tem medo de buscar melhorias para sua equipe e para o setor.

Na organização é perceptível uma cultura de inclusão não apenas para suprir a cota legal. Creem que a exclusão deixa a pessoa depressiva e a inclusão contribui para a autoestima e desenvolvimento no convívio social. Apontam que o trabalho oportuniza às PcDs saírem de casa, mesmo com a sua deficiência, de modo que se sintam úteis. Há a crença em valores e atitudes como a paciência, atenção e orientação com as PcD. Por vezes, isto irá levá-las a “render até mais do que uma pessoa (...) que não tem nenhum tipo de limitação (...) está na mão do líder, proporcionar isso” (LS3, 2019).

Há espaço para as PcDs identificarem suas necessidades de acessibilidade no setor somados à atenção dada pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), ligado a segurança do trabalho e meio ambiente.

No que se refere ao conhecimento e envolvimento dos colaboradores (de setor/equipe) no processo de inclusão, buscou-se identificar o seu envolvimento no acolhimento aos colaboradores PcDs que chegam para trabalhar no setor, se havia um certo conhecimento destas pessoas em saber lidar com as diferenças, com a acessibilidade no ambiente laboral, se havia o compartilhamento de ideias, informações, práticas e valores no convívio com estas PcDs.

Neste sentido, as PcDs entrevistadas pontaram uma relação laboral com sua equipe/colegas de trabalho, como positiva e agregadora no que se refere ao ganho de experiência na função. Para a grande maioria destes entrevistados, ela é vista como acolhedora tanto no que se refere à amizade quanto às questões técnicas a serem resolvidas no dia a dia laboral.

Observou-se nos relatos dos PcDs o quanto se sentem valorizadas por parte das lideranças: “há lideranças que se preocupam em fazer de seu setor um ambiente receptivo, buscando preparar o terreno” (LS8, 2019) para acolher e conduzir a equipe.

### **3.3 OS COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA: O OLHAR E AS PRÁTICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Acolher os relatos dos PcDs foi uma possibilidade de dar voz e vez a grupo de indivíduos que necessitam expressar seus sentimentos em relação ao seu ambiente de trabalho e a importância que este tem em suas vidas. Neste momento, aponta-se que todos buscam pela igualdade de condições e o valor imenso que o trabalho tem na vida destes colaboradores. Entre alguns relatos destaca-se: “Gosto (...) eu sempre me propus a correr atrás das coisas, a procurar trabalho, a crescer. Meu pai sempre me falou para procurar um caminho, pra ter um futuro melhor. E eu estou correndo atrás, para ter um destino na vida” (Entrevistado PcD1/LS13).

Não se trata apenas da questão econômica, o trabalho para esta parcela da população ele está diretamente ligado ao seu desenvolvimento social. Ou seja, quando o trabalho faz parte da vida das pessoas, a sustentabilidade na manutenção de uma vida digna e de um futuro melhor, se torna possível.

No que se refere às motivações e dificuldades ou o que os motivou a buscar uma colocação no mercado de trabalho, todos relatam ser difícil, mas estão satisfeitos em estar trabalhando, em especial nesta organização.

*O que motivou a buscar uma colocação no mercado de trabalho foi aquele sentimento de você querer crescer na vida, de você progredir, de conquistar coisas para você, para sua família, sua comunidade (...) posso ajudar quem está à minha volta, posso servir de incentivo pra outras pessoas. Porque o PcD muitas vezes se julga incapaz. Não todos, mas a maioria. E muitas vezes no que depende da sua deficiência, você não se torna incapaz, apenas limitado (...) não se trata de uma pessoa ajudar a outra, não! É a pessoa dar condição ao PcD pra ele mesmo, com a dificuldade dele, conseguir desenvolver um trabalho, como qualquer outra pessoa desenvolve. Eu aceito minha posição de PcD. Eu não aceito é a posição de falar que o PCD não é capaz de fazer. Qualquer PcD é capaz de fazer qualquer coisa, tendo as condições dele exercer a função dele com a devida ajuda. Não de pessoas, mas ajuda do sistema (...) eu acho que o principal é isso. Não é você falar: ah, vamos ajudar, coitadinho. Não, esquece disso! O PcD é uma pessoa normal, que só tem uma deficiência, que infelizmente limitou ele, mas não fica com dó não. Dá condição pra ele (...) se a pessoa é cadeirante, aumenta a porta,*

*se a pessoa não tem visão, põe faixa no chão identificando, se a pessoa tem uma deficiência que requer um cuidado especial, procura saber qual é esse cuidado especial (...) (Entrevistado PcD1/LS17).*

*A motivação é a sobrevivência mesmo. Nos satisfazer pessoalmente e profissionalmente, e pra ter um status social. E as dificuldades encontradas são justamente por causa da limitação (...) eu senti uma grande discriminação em geral da população, tanto de pessoas que faziam entrevistas de emprego, quanto nas redes sociais, então existe sim uma discriminação muito grande. A gente passa por uma situação muito difícil (...) precisava trabalhar (...) foi aí que meu médico me disse que eu precisaria correr atrás de um benefício, e ainda me alertou: estuda! Estuda porque você vai enfrentar uma discriminação muito grande (...) e o conselho dele foi bom, porque a qualificação que eu teria através do estudo, seria pelo menos um diferencial (...) (Entrevistado PcD3/LS11).*

Questionados sobre oportunidades de trabalho em outras organizações e sobre os motivos que os levaram a concorrer a uma vaga de trabalho nesta organização:

*Já tive sim em outras empresas, o que me ajudou no meu crescimento pessoal. Trabalhei em equipe, com muito orgulho. Corri sempre atrás (...) peguei experiência em outras empresas, fui crescendo, dando um passo de cada vez (...) já trabalhei também em setores diferentes dentro de uma mesma empresa (...) a experiência foi boa porque eu fui ampliando a minha visão, fui pegando experiência, aumentando conhecimento. O chefe elogiava a minha postura, minha atitude, as minhas notas. Porque eu tinha minha maneira de pensar, e tudo isso eles olham. O jeito da gente trabalhar, e eu sentia muita confiança da parte deles. Em todas as empresas em que trabalhei eu entrei como PcD. A experiência de trabalhar em vários setores dentro de uma mesma organização foi muito boa. Deu pra aprender bastante (Entrevistado PcD1/LS13).*

A presença de boas práticas de governança da organização expressas por meio de princípios como os de equidade/senso de justiça (*fairness*) e de responsabilidade social corporativa/conformidade legal (*compliance*) também pode ser apontada nas oportunidades de alguns relatos. Entre alguns: “(...) a organização sempre teve a fama de que era boa para se trabalhar, além do fato de que a remuneração é melhor do que as outras organizações da área. Em especial, pelo conhecimento (área da educação)” (Entrevistado PcD2/LS8).

Percebe-se o quanto é necessário para a mitigação dos impactos da exclusão, se investir em conhecimento e capacitação. De acordo com Lourenço e Cosmo (2014) “se a escola é o primeiro passo para a busca da cidadania, o trabalho é o passo crucial para a conquista desta” (p.5), um conceito que, de acordo com os autores, ganha um sentido mais amplo quando se fala em pessoas com deficiência (PcDs). Ressalta também que “com o trabalho essas pessoas passam a sentir-se não mais à margem da sociedade, mas sim parte integrante dela” (p.5). Neste ponto vale destacar:

*(...) depois que eu entrei na organização eu fiz curso de brigada de incêndio, primeiros socorros e atendimento ao público. Quando eu entrei eu não sabia fazer nada, mas meus líderes foram me ensinando e em seis meses eu já sabia fazer tudo (...) sempre cheguei adiantado no serviço (...) eu pergunto tudo, mas eu sempre fui interessado, eu já fazia o que precisa ser feito, não sou de ficar esperando me mandarem fazer as coisas (Entrevistado PcD4/LS2).*

No que se refere à pergunta direcionada às PcDs sobre a marca/legado que elas querem deixar no mundo como pessoas e profissionais, seus relatos vislumbram significativo conteúdo. Em primeiro lugar: a importância do respeito ao tempo de cada uma delas, suas limitações, superações, expectativas e o desenvolvimento de suas habilidades e potencialidades; em segundo lugar, quanto ao que melhor esperam na vida: o respeito, a dignidade, a confiança e o exemplo de força e capacidade de superação diante das adversidades. Os entrevistados relatam que:

*O legado que eu quero deixar é que nunca podemos desistir daquilo que a gente almeja. Nunca desistir dos sonhos. Independentemente da idade, o importante é estar lutando, batalhando. E quando eu cheguei, eu era mais tímida, querendo ou não, eu tinha medo de falar ou fazer alguma coisa errada, mas aí com o tempo, você vai vendo que não é tão difícil falar, se explicar, apresentar alguma coisa (...) não é bicho de sete cabeças. No dia a dia vamos aprendendo e nos desenvolvendo” (Entrevistado PcD1/LS9).*

*Eu levo minha confiança, a responsabilidade, meu entendimento. Não dou importância pros defeitos das pessoas, gosto de tratar a todos com carinho, respeito (...) no trabalho em equipe deixo meu esforço. Aqui somos pessoas amorosas, não falamos mal do outro, cada um sabe de sua tarefa, sua organização (...) e agradeço muito por esta pesquisa, pois ela demonstra respeito e confiança pela gente (Entrevistado PcD1/LS13).*

Pela análise dos relatos, pode-se notar o universo de força e garra que estas PcDs possuem quando olham e decidem ir para o mercado de trabalho. Seus valores pessoais quando encontram um ambiente favorável de práticas de boa governança. Os relatos do não coitadismo, do não vitimismo, do correr atrás, do nunca desistir, do se esforçar, do alcançar sonhos mesmo que diante de embates e dificuldades, possibilita a retomada de valores, crescimento pessoal e profissional de todos aqueles que se enriquecem com este convívio diário com a diversidade. É a questão do acolhimento ético, fazendo a diferença nas organizações que compartilham de uma cultura organizacional baseada em princípios.

## **CONSIDERAÇÕES**

Apesar de todo movimento voltado à melhoria da governança corporativa, às práticas de integridade, ética e transparência, aliadas ao tripé do economicamente viável, ambientalmente correto e o socialmente justo, a gestão dos ambientes de trabalho, pode indicar a existência, em alguns casos, do vício pela lógica da produtividade, do lucro imediato, por práticas e estratégias antiéticas para se ganhar mercado, e, conseqüentemente, por ambientes carentes de igualdade de oportunidades, de respeito pelas diferenças, de dignidade, em especial no que se refere às pessoas com deficiência.

A conformidade legal da contratação das PcDs não deve ser vista somente como uma obrigação da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91). Na realidade, o processo de aprendizagem para incorporar novas visões, práticas e mecanismos de gestão das organizações no processo de inclusão de seus colaboradores diversos, são oportunidades de mudança que fomentam uma nova cultura organizacional alinhada à incorporação do diverso, do conforme e responsável.

Percebe-se que neste universo organizacional entrevistado na organização, há em sua grande maioria, boas práticas de acolhimento por parte das lideranças/padrinhos e colaboradores. Todavia, importante refletir, que o acolhimento, a boa receptividade, as “boas intenções” não garantem uma inclusão efetiva aos colaboradores diversos. O olhar atento que se deve dar ao cumprimento da cota legal (conformidade legal/compliance), deve estar muito além da norma e necessita estar alinhado às práticas de efetiva inclusão. Uma inclusão que prepare o ambiente ao acolhimento, contudo, de maneira técnica/profissional e legal e não apenas comportamental/

atitudinal; que promova a boa receptividade, sobretudo, estrutural dos postos de trabalho e dos processos de abertura de vagas, de recrutamento e seleção; se atente às boas intenções, porém, despidas de “coitadismos”, preconceitos e ou discriminação. Práticas estas, distantes da inclusão e que limitam aprendizados, quebras de paradigmas e verdadeiras transformações no ambiente laboral.

Nos relatos das PcDs pode-se notar fortemente expressões conectadas à elementos significativos para a busca de melhorias e de qualidade de vida no ambiente laboral como todo e qualquer cidadão. Ou seja, o bom ambiente de trabalho, as oportunidades de desenvolvimento e de ascensão profissional, o reconhecimento e a valorização salarial. Acredita-se que a crença sobre a ausência, inquietude ou a instabilidade quanto a permanência das PcDs no ambiente laboral (mercado de trabalho) não acontece quando a organização dá as oportunidades e o justo respaldo acima apontado aos seus colaboradores PcDs. Desta forma percebe-se que o conhecido refrão: “não há PcDs no mercado de trabalho” necessita ser revisto.

Entre os relatos trazidos pelas lideranças/padrinhos da organização, vale observar que não se trata apenas da presença das PcDs no setor, o “como” elas estão incluídas é que faz a diferença para que se possa dar luz às boas práticas de inclusão e permanência destas PcDs no ambiente laboral. Neste sentido, o apoio, a conversa com o indivíduo, o esclarecimento do como se faz, o ser amigo e não apenas chefe, são algumas das boas práticas levantadas por estas lideranças/padrinhos que oportunizam o aprendizado, além de abrir espaço para a escuta, a minimização de erros, a abertura de caminhos para relações de confiança, de acolhida, bem como para a participação efetiva das PcDs. O “dar-lhes voz” possibilita transformações, aprendizados e eficácia nas funções que desempenham tanto quanto os demais colaboradores da organização

A presença da boa governança na organização (conformidade, responsabilidade social corporativa (*compliance*), transparência, justiça), favorece não só a permanência e a fidelização destes colaboradores nas organizações, como também os torna agentes e disseminadores deste bom ambiente laboral que vivenciam, diante dos demais PcDs que ainda estão fora do mercado de trabalho.

São os colaboradores com deficiência que chegam e ficam no mercado de trabalho. Eles querem fazer a sua parte. Eles querem sair de casa para trabalhar em organizações que verdadeiramente as acolhe com dignidade, equidade e respeito. Cabe às organizações e ao Estado, repensarem suas normas, princípios e políticas de boa governança para que se reflitam na inclusão de PcDs e por consequência na efetividade do cumprimento da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91).

O ambiente laboral da organização em foco, pode ser considerado um ambiente que abraça as diferenças e, mesmo que ainda, de forma não estratégica e com muitos desafios, vai ao encontro de boas práticas alinhadas aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS/ONU). Entre eles: Objetivo 8, “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”, o objetivo 10, meta 10.2, que trata de “empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra”; objetivo 11, meta 11.7, que busca “proporcionar o acesso universal a espaços públicos seguros, inclusivos, acessíveis e verdes, particularmente para as mulheres e crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência”.

Nesta linha, apontar na direção dos “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos” (“POs”) como uma oportunidade para alavancar as discussões e o incremento de práticas públicas e privadas que contribuam para a garantia dos direitos humanos e de inclusão, na sociedade e no ambiente laboral dos diversos, em especial das PcDs no mercado de trabalho, é agenda de importância.

Neste sentido, observa-se que, apesar dos desafios para uma efetiva inclusão das PcDs no ambiente laboral de qualquer organização, percebe-se que o melhor caminho está nas boas práticas de uma governança ética, transparente, socialmente justa e responsável.

# REFERÊNCIAS

AGÊNCIA IBGE Notícias. **Pessoas com deficiência: adaptando espaços e atitudes.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/16794-pessoas-com-deficiencia-adaptando-espacos-e-atitudes>. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. Ministério Da Mulher, Família E Direitos Humanos. **Empresas e Direitos Humanos** (cartilhas). Disponível em: <https://www.mdh.gov.br/sdh/noticias/2017/novembro/cartilha-empresas-e-direitos-humanos-1/view>. Acesso em: 15 de setembro de 2019.

\_\_\_\_\_. Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos (MMFDH). **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.** Disponível em: <https://www.mdh.gov.br/navegue-por-temas/empresas-e-direito-humanos/principios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos>. Acesso em: 15 set. 2019.

\_\_\_\_\_. Ministério dos Direitos Humanos/Secretaria Nacional De Cidadania/Centro de Direitos Humanos e Empresas da Fundação Getúlio Vargas. **Implementando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU: o dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos.** Brasília, 2017. Disponível em: <file:///c:/users/cliente/downloads/empresas%20e%20direitos%20humanos.pdf>. Acesso em: 15 set. 2019.

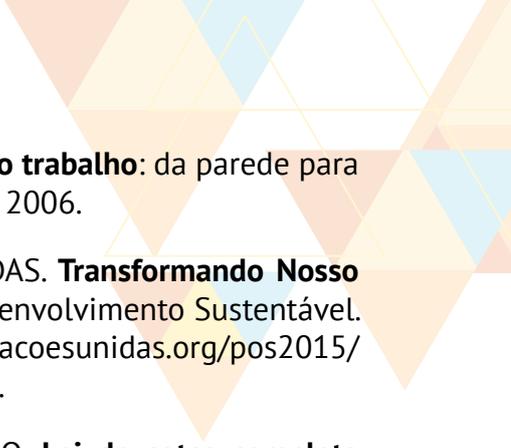
\_\_\_\_\_. Presidência da República. **Constituição Federal.** Constituição da República Federativa do Brasil; Brasília, DF; 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 10 de dezembro de 2018.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília; DF; 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm). Acesso: 02 de agosto de 2018

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **FGV e Secretaria Nacional de Cidadania publicam diretrizes de direitos humanos para empresas.** Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/fgv-e-secretaria-nacional-cidadania-publicam-diretrizes-direitos-humanos-empresas>. Acesso em: 15 de setembro de 2019;

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2000/2010.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico%202010.html?edicao=9749&t=destaques>. Acesso em 07 de janeiro de 2019.

LOURENÇO, C. C. P; COSMO, N.C. **O Processo de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mundo do Trabalho: Desafios e Reflexões em Só Pedagogia.** Virtuoso Tecnologia da Informação, 2008-2019. Disponível em: [http://www.pedagogia.com.br/artigos/processo\\_inclusao\\_pessoa\\_deficiencia/?pagina=5](http://www.pedagogia.com.br/artigos/processo_inclusao_pessoa_deficiencia/?pagina=5). Acesso em: 25 de março de 2019.



O'DONNELL K. **Valores humanos no trabalho**: da parede para a prática. São Paulo: Editora Gente, 2006.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando Nosso Mundo**: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso: 31 out. 2018.

REDE EMPRESARIAL DE INCLUSÃO. **Lei de cotas completa 27 anos enfrentando desafios**. Disponível em: <http://redeempresarialdeinclusao.com/noticias/lei-de-cotas-completa-27-anos-enfrentando-desafios/>. Acesso: 01 ago. 2018.

# ACESSIBILIDADE NA WEB E O COMÉRCIO ELETRÔNICO: BARREIRAS DE ACESSO E RECOMENDAÇÕES DE ACESSIBILIDADE PARA EMPRESAS QUE ATUAM NO COMÉRCIO ELETRÔNICO.

Ítalo José Bastos Guimarães  
Doutorando e Mestre em Ciência da Informação (UFPB)  
Graduação em Administração (UFPB)

Marckson Roberto Ferreira de Sousa  
Doutor em Engenharia Elétrica (UFPB)  
Professor do Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (UFPB)

## RESUMO

Considera a deficiência como um tema dos direitos humanos de relevância mundial, aproximando a temática ao contexto da *internet*, especificamente no comércio eletrônico. Desta forma, discute a relação da acessibilidade na *web* com o *e-commerce*. Objetivo geral do artigo é apresentar as dificuldades que os cegos enfrentam no comércio eletrônico e propor recomendações práticas sobre acessibilidade na *web* para empresas que atuam no setor. Estima-se que haja 38,5 milhões de pessoas cegas no mundo que podem realizar transações de compra e venda no comércio eletrônico. Além disso, relata a expansão do *e-commerce* em todos os continentes. Entretanto, existem diversas barreiras de acessibilidade que prejudicam a interação dos usuários cegos com páginas do comércio eletrônico, como estrutura inadequadas e ilógicas das páginas na *web*, *layout* de página mal organizados e desordenados, uso de janelas pop-ups que dificultam a navegação, ausência de textos alternativos para conteúdo multimídia, textos ou informações duplicadas ou repetidas e problemas de compatibilidade com leitores de tela. As recomendações propostas são para que as empresas alterem elementos fundamentais para qualquer usuário, como ferramenta de busca, apresentação da descrição de um produto, *links* com direcionamento adequado, uso de atalhos e informações corretas sobre adição de um produto ao carrinho de compras. Por fim, é fundamental permitir a inclusão de pessoas com cegueira no comércio eletrônico devido ao seu potencial econômico e sua relevância para sociedade.

**Palavras-chave:** Acessibilidade na *web*. Comércio Eletrônico. Usuários cegos. Direitos humanos.

## ABSTRACT

It considers disability as a human rights theme of worldwide relevance, bringing the theme closer to the internet context, specifically in e-commerce. Thus, it discusses the relationship of web accessibility with e-commerce. The general objective of the article is to present the difficulties that blind people face in e-commerce and to propose practical recommendations on web accessibility for companies operating in the sector. An estimated 38.5 million blind people worldwide can make buy and sell transactions through e-commerce. In addition, it reports the expansion of e-commerce on all continents. However, there are several accessibility

barriers that hinder blind users from engaging with e-commerce pages, such as inappropriate and illogical web page structure, poorly organized and cluttered page layout, use of pop-up windows that make navigation difficult, absence from alternate text to duplicate or repeated multimedia content, text, or information and Screen reader compatibility issues. The proposed recommendations are for companies to change fundamental elements for any user, such as search engine, product description presentation, properly targeted links, shortcuts, and correct information about adding a product to the shopping cart. Finally, it is essential to allow the inclusion of blind people in electronic commerce because of their economic potential and relevance to society.

**Keywords:** Web accessibility. E-commerce. Blind users. Human rights.

## 1 INTRODUÇÃO

A deficiência é um tema dos direitos humanos de relevância mundial discutido internacionalmente através de tratados, convenções, eventos e legislações específicas. Na teoria, a finalidade é promover a igualdade de oportunidades entre pessoas com deficiência ou sem deficiência. Na prática, especificamente no Brasil, a realidade está distante daquilo que se considera ideal. Proporcionar aos deficientes meios, alternativas e oportunidades que impulsionem a sua capacidade com o objetivo de concorrer igualmente com pessoas não deficientes deve ser a principal meta estabelecida pelas instituições responsáveis como Governo Federal, instituições públicas e privadas, organizações não governamentais e a sociedade em geral.

O artigo 9º da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada em 2006, elencada por Vital e Queiroz (2008, p.45) destaca a acessibilidade “como ferramenta para que as pessoas com a deficiência atinjam a sua autonomia em todos os aspectos da vida”. A Legislação Brasileira sobre Pessoas com Deficiência Visual (Brasil, 2009) aprovou o texto da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência dentre eles o referente à acessibilidade em ambientes físicos e digitais. De acordo com o decreto nº 186 (Brasil, 2008) é dever do estado brasileiro criar medidas que possibilitem o “[...] acesso à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação [...]”, identificar e eliminar obstáculos e barreiras à acessibilidade em ambientes informacionais onde há comunicações e outros serviços, inclusive serviços eletrônicos e serviços de emergência, além de “promover o acesso de pessoas com deficiência a novos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, inclusive à *internet*.”

A legislação vigente no Brasil que aborda aspectos relacionados à acessibilidade na *web* é composta por apenas duas leis e três decretos. Apesar dos avanços apresentados a partir dos anos 2000, percebe-se a carência do poder legislativo em considerar as necessidades dos usuários cegos e observar o contexto enfrentado por eles na *web*. Apenas em 2015 foi sancionada a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) que trata de vários aspectos relevantes para os deficientes e apresenta em um dos seus capítulos a obrigatoriedade de empresas que atuam no Brasil utilizarem as diretrizes internacionais sobre acessibilidade na *web* em suas páginas na *internet* (BRASIL, 2015). Apesar da obrigatoriedade imposta, a lei não prevê sanções para as empresas que ainda estão se adaptando a esta nova realidade.

Objetivo geral do artigo é apresentar as dificuldades que os cegos enfrentam no comércio eletrônico e propor recomendações práticas sobre acessibilidade na *web* para empresas que

atuam no setor. Para tanto, foram delimitados os seguintes objetivos específicos: (a) destacar a importância dos usuários cegos na *internet*, (b) apresentar a expansão do comércio eletrônico e (c) propor recomendações para empresas que atuam no *e-commerce* com a finalidade de respeitar os direitos humanos, cumprindo todas as leis aplicáveis.

A justificativa do estudo baseia-se nas seguintes premissas: (1) expansão do *e-commerce* em todos os continentes, pois há uma previsão um crescimento nominal das vendas mundiais no *e-commerce* de 276,9% no período entre 2014 e 2021 (SHOPIFY PLUS, 2019); (2) número de pessoas cegas no mundo chega a 38,5 milhões de pessoas cegas. No Brasil, entre 1,2 e 1,6 milhão (BRASIL, 2012; SANTOS; SIMÕES, 2018); (3) a inclusão dos usuários cegos na interação com páginas na *web* está despertando o interesse de empresas importantes que atuam na *internet*, como *Facebook*, *Twitter*, *Linkedin* e *Google* (VOYKINSKA et al., 2016; SOHAIB; LU; HUSSAIN, 2017; MORILLO; CHICAIZA-HERRERA; VALLEJO-HUANGA, 2019); (4) existem diversas barreiras de acessibilidade que prejudicam a interação dos usuários cegos com páginas do comércio eletrônico (GUIMARÃES, 2016); e (5) é fundamental permitir a inclusão de pessoas com cegueira no comércio eletrônico devido ao seu potencial econômico e sua relevância para sociedade (GUIMARÃES, 2016).

## 2 WEB ACESSÍVEL PARA TODOS E INICIATIVAS DE ACESSIBILIDADE

As discussões sobre o tema acessibilidade na *web* estão cada vez mais presentes entre governos, ONG, associações e profissionais de diversas áreas. Pesquisadores e instituições desenvolvem estudos sobre as carências dos usuários deficientes e elaboram recomendações sobre como podem ser sanadas, entretanto ainda há muito o que se explorar nesta área (FERREIRA; CIANCONI, 2011).

Promover o acesso e uso da informação na *web* significa democratizar, permitir e prover oportunidades iguais entre pessoas com deficiência ou sem deficiência, Freire (2006) destaca que esse processo é fundamental nas políticas de inclusão social. A tecnologia surge como aliada na inserção dos deficientes visuais nos ambientes digitais, pois permite que programas computacionais, conhecidos como “leitores de tela” ofereçam aos cegos a possibilidade de utilizarem *desktop* e *notebook* por meio de uma “voz sintetizada” que realiza a leitura de tudo que surge na tela dos aparelhos e permite a navegação nas páginas *web*. O fundador da *web* Timothy Berners-Lee afirmou que o objetivo da *web* sempre foi torná-la uma linguagem universal que possa ser acessada por qualquer pessoa em qualquer lugar do mundo (JOSHI et al., 2013; RAJA, 2016).

A ausência de iniciativas de acessibilidade na *web* prejudica as relações de negócios com potenciais consumidores que possuem uma deficiência visual. Cusin (2010) afirma que os usuários deficientes têm dificuldade em acessar os serviços de modo presencial devido as incapacidades físicas e devem ser capazes de fazer pleno uso de novos serviços *on-line* para tornar a vida integrada digital e socialmente. Desta forma, as empresas que atuam na *web* devem adequar suas páginas com a finalidade de atender a demanda dos usuários com deficiência física e atraí-los para a realização de compras no comércio eletrônico.

Iniciativas de tratar a temática e desenvolver novas tecnologias e padrões para tornar a *web* acessível estão se destacando no nível internacional como o W3C e nacional como iniciativas do governo federal com o programa Acessibilidade Brasil. O W3C é um consórcio internacional que integra organizações filiadas, uma equipe em tempo integral e os usuários em geral para desenvolver padrões para *web*. A missão da instituição, de acordo com o W3C (2011) é “conduzir a *World Wide Web* para que atinja todo seu potencial, desenvolvendo protocolos e diretrizes

que garantam seu crescimento de longo prazo”. Por outro lado, existe a iniciativa nacional denominada Acessibilidade Brasil que é uma sociedade constituída por diversos especialistas nas áreas ligadas à *web* visando o apoio a ações e projetos que privilegiam a inclusão social e econômica de pessoas com deficiência (ACESSIBILIDADE BRASIL, 2014).

Neste sentido, a acessibilidade surge como aporte tecnológico que ajuda na inserção social de pessoas com deficiências em ambientes físicos e digitais. A definição que norteia o presente estudo é definida pelo W3C (2011) que considera a acessibilidade na *web* como:

*[...] possibilidade e a condição de alcance, percepção, entendimento e interação para a utilização, a participação e a contribuição, em igualdade de oportunidades, com segurança e autonomia, em sítios e serviços disponíveis na web, por qualquer indivíduo, independentemente de sua capacidade motora, visual, auditiva, intelectual, cultural ou social, a qualquer momento, em qualquer local e em qualquer ambiente físico ou computacional e a partir de qualquer dispositivo de acesso.*

Ademais, Abascal et al. (2016) argumentam a importância de tratar acessibilidade na *web* como uma alternativa fundamental para inclusão digital. Por isso, definem que a inclusão de pessoas com deficiência deve ser levada em consideração para projeção de sites centrado no usuário, além do contexto socioeconômico e geopolítico. Moreno et al. (2018) defendem que a acessibilidade na *web* deve incluir indivíduos com diferentes deficiências (cegueira, surdez), como dificuldades de aprendizagem, dificuldades cognitivas e danos físicos e mentais temporários ou permanentes.

Gonçalves et al. (2012) defendem o conceito de acessibilidade a partir do princípio de igualdade de oportunidades, ou seja, está ligado à capacidade de uma pessoa com deficiência acessar um determinado serviço ou produto do mesmo modo que qualquer outro indivíduo. Harper e Chen (2011) afirmam que a *world wide web* é um conjunto de tecnologias, recomendações e orientações heterogêneas que estão em constante mudança em consequência das diversas interações ocorrentes no seu meio que a torna imprevisível. Na medida em que a heterogeneidade é um dos seus pontos fortes devido sua adaptabilidade e flexibilidade, é considerado também um dos principais pontos falhos pois não é possível prever o que pode acontecer.

Há uma preocupação emergente por parte de pesquisadores, desenvolvedores/programadores, institutos, governos e profissionais de diversas áreas em relação ao desenvolvimento de uma *web* acessível. De acordo com o W3C (2013) o principal conceito utilizado para a projeção da *web* acessível para todos é o desenho universal que tem por objetivo projetar o mundo de forma a promover a adaptação da melhor forma às pessoas, sem exigir tanto esforço no processo de assimilação. Alguns exemplos, ainda de acordo com a instituição, são ambientes que possuem rampas de acesso, banheiros adaptados ou filmes com audiodescrição. De acordo com *The Center for Universal Design* (1997, on-line, tradução nossa) existem sete princípios para adoção do Desenho Universal, são eles:

- 1. Equiparação na possibilidade de uso:** objetiva fornecer os mesmos meios de uso para todos os usuários, mesmo que tenham capacidades diferentes. As condições de privacidade, segurança e proteção devem estar igualmente disponíveis aos usuários;
- 2. Flexibilidade de uso:** deve oferecer aos usuários a possibilidade de escolha individual sobre suas preferências e habilidades de uso, como facilitar a exatidão e precisão ou possibilitar a adaptação do ritmo dos usuários;
- 3. Uso simples e intuitivo:** deve ser de fácil compreensão para os usuários, independentemente de suas experiências, conhecimento, competências ou nível de concentração. Deve-se eliminar aspectos complexos desnecessários, acomodar as expectativas dos usuários em

relação ao uso intuitivo, além de fornecer eficazes sugestões e *feedback* durante e após a conclusão da tarefa;

4. **Informação perceptível:** a comunicação deve ser realizada de modo eficaz de acordo com as necessidades dos usuários, independentemente das condições ambientais ou habilidades sensoriais dos indivíduos. Pode-se adotar diferentes modos de apresentação das informações essenciais como comunicação verbal ou tátil, como utilizar a descrição dos elementos de modo a facilitar a compreensão dos usuários e fornecer a compatibilidade com uma variedade de técnicas ou dispositivos utilizados por pessoas com limitações sensoriais;
5. **Tolerância ao erro:** objetiva minimizar os perigos e consequências adversas das ações acidentais ou não intencionais dos usuários. Deve-se organizar os elementos para evitar os erros, fornecer avisos de perigo ou eventuais ações involuntárias que levem ao erro;
6. **Mínimo esforço físico:** pode ser usado de forma eficiente e confortável com o mínimo de fadiga (cansaço). É necessário evitar ações repetitivas, proporcionar uma posição confortável para os usuários e minimizar o esforço físico realizado;
7. **Dimensão e espaço para uso e interação:** espaço e dimensão adequados para a interação, o manuseio e a utilização, independentemente da estatura, da mobilidade ou da postura do usuário.

A aplicação dos sete princípios do Desenho Universal é recomendada para a *web*, pois na prática, seu uso permite o acesso de *websites* pelo maior número de pessoas possível, sem modificação ou assistência externa, de forma independente às suas habilidades motoras, visuais, auditivas, táteis ou de qualquer outra condição que possa oferecer dificuldade na finalização de uma determinada tarefa (W3C, 2013).

Iniciativas de acessibilidade na *web* estão sendo desenvolvidas no Brasil e no mundo. O W3C, consórcio internacional, desenvolveu o WAI - *Web Accessibility Initiative* que atua de forma colaborativa com pesquisadores, desenvolvedores e pessoas relacionadas com a *web*. Para Henry (2005, tradução nossa) o principal objetivo do WAI é “desenvolver orientações e técnicas que descrevem soluções de acessibilidade para software e desenvolvedores na *web*”. O W3C (2014) relata que o WAI desenvolve diretrizes amplas consideradas como padrão internacional de acessibilidade; fornece materiais de apoio para ajudar, entender e implementar acessibilidade na *web*; e, por fim, recursos, por meio da colaboração internacional.

Preocupado com a inclusão digital, uma das ações desenvolvidas pelo Governo Federal foi o desenvolvimento do Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico - eMAG. O modelo apresenta um conjunto de recomendações para que o processo de acessibilidade dos *websites* brasileiros seja conduzido de forma padronizada. O eMAG foi desenvolvido de acordo com as necessidades nacionais, porém baseando-se nos padrões internacionais de acessibilidade já estabelecidos. A primeira versão foi desenvolvida em 2005 e atualmente está na versão 3.1 (BRASIL, 2014).

De uma forma geral, a acessibilidade na *web* não alcançou todo o seu potencial, devido à pouca colaboração dos diversos profissionais que a envolvem. É fundamental, portanto, um engajamento maior das partes envolvidas para que em um curto espaço de tempo iniciativas de acessibilidade sejam desenvolvidas com a finalidade de proporcionar uma *web* acessível para todos.

### **3 BARRERAS DE ACESSO À INFORMAÇÃO ENFRENTADAS PELOS CEGOS NA WEB**

Por diferentes motivos, os usuários cegos navegam na *web* com limitações impostas pelas barreiras de acessibilidade (VTYURINA et al., 2019). Neste sentido, Valencia et al. (2017) defendem a necessidade de adoção de práticas de acessibilidade para minimizar as barreiras. Entretanto, apesar dos esforços empreendidos para tornar a *web* mais acessível, o número de páginas não acessíveis também aumenta. O desafio é ainda maior, pois as soluções desenvolvidas podem

não funcionar para todos, principalmente pelas diferentes características e necessidades de cada usuário (MOUNIKA et al., 2019; GAGGI; QUADRIO; BUJARI, 2019).

Na pesquisa desenvolvida por Sonza (2008), evidenciou-se como barreiras enfrentadas pelo cegos na *internet*, como: imagens sem texto alternativo; imagens complexas, como gráficos ou mapas que não possuem a descrição textual para entendimento desses usuários; vídeos que não possuem a descrição textual ou sonora; tabelas que não representam um sentido quando lidas de forma linear, ou célula por célula; *frames* que não possuem a alternativa *noframe* ou que não possuem nomes significativos; formulários que não podem ser navegados pelos cegos em uma sequência lógica ou não estão devidamente rotulados; navegadores que não possuem suporte de teclado para todos os comandos ou que não utilizam programas de interface padronizados para o sistema operacional em que foram baseados; documentos formatados que não seguem o padrão do desenvolvimento de páginas gerando dificuldades de interpretação dos usuários cegos ao utilizarem os leitores de tela.

Na pesquisa realizada por Lazar, Olalere e Wentz (2012), 16 pessoas cegas foram submetidas a um teste, com o objetivo de se candidatar às vagas de emprego *on-line* nos Estados Unidos. Os resultados apresentados demonstraram que apenas 28,1% das tentativas de candidatura *on-line* puderam ser realizadas de forma independente, sem nenhuma assistência. Os pesquisadores precisaram intervir 34 vezes para auxiliar os cegos na navegação das páginas. Além disso, as principais barreiras identificadas foram *links* confusos, ausência de rotulagem ou descrição de elementos nas páginas, rótulos confusos, mensagens de erro genéricas, ações que só podem ser executadas por meio do *mouse*, conteúdo em *flash* inacessível e ausência de elementos que descrevam os elementos audiovisuais.

Bakhsh e Mehmood (2012) desenvolveram uma pesquisa avaliando o nível de acessibilidade em *sites* paquistaneses para usuários cegos. Os resultados demonstram que todos os *sites* avaliados não estão de acordo com as normas de acessibilidade na *web*. As principais barreiras encontradas estão relacionadas a forma como o conteúdo é disponibilizado nas páginas, elementos de navegação como *layout* de página e utilização de atalhos, além ausência de padrão dos elementos HTML.

Fuglerud e Røssvoll (2012) realizaram a avaliação com protótipos de votação eletrônica na Noruega. As principais barreiras evidenciadas foram sequências de conteúdo ilógicas, funcionalidade inadequada, falta de respostas sobre o desempenho dos usuários e cabeçalhos incorretos nas páginas avaliadas.

O estudo realizado por Laitano (2015) apresenta como principais barreiras de acessibilidade problemas relacionados à sintaxe da linguagem de marcação, com a apresentação do conteúdo, com o conteúdo não textual e com a legibilidade visual do texto. Evidencia, ainda, a necessidade da adoção de boas práticas e padrões de programação por parte das instituições, pois as principais barreiras podem ser minimizadas com a adoção das recomendações internacionais de acessibilidade na *web*.

Yi (2018) realizou um estudo sobre acessibilidade em *sites* de saúde do governo coreano com 24 pessoas cegas por meio da realização de testes com usuários. Na pesquisa foram apresentadas duas tabelas que evidenciam os problemas mais comuns encontrados pelos usuários cegos ao navegar na *internet*. As principais dificuldades elencadas por Yi (2018) estão sintetizadas no **quadro 1**.

## Quadro 1 – Dificuldades encontradas pelos usuários cegos ao navegar na *internet*.

Estrutura inadequadas e ilógicas das páginas na <i>web</i>
<i>Layout</i> de página mal organizados e desordenados
Níveis de navegação complicados
Menus que necessitam do uso do mouse para navegação
Uso de janelas pop-ups que dificultam a navegação
<i>Links</i> redundantes
Textos de <i>links</i> inapropriados
Cabeçalhos de páginas ambíguos
Estrutura de títulos e cabeçalhos de página inadequada
Resposta inconsistente ao pedido dos usuários
Feedback insuficiente para comunicar ao usuário a eficiência de sua ação
Ausência de textos alternativos para conteúdo multimídia
Textos ou informações duplicadas ou repetidas
Problemas de compatibilidade com leitores de tela

Fonte: Adaptado de Yi (2018).

Os problemas evidenciados por Yi (2018) representam a dificuldade enfrentada pelos usuários cegos na *internet*. As barreiras de acessibilidade podem prejudicar a navegação, demandar tempo para realização de tarefas simples e até mesmo gerar desistência dos usuários cegos ao perceber as objeções para conclusão de sua ação. A pesquisa aponta que como principais barreiras o uso de páginas inadequadas, conteúdo desordenado e mal organizado; uso de menus interativos que só podem ser utilizados com a ação do *mouse*; problemas com *links* quebrados, redundantes ou inapropriados; uso de janelas *pop-ups* que surgem inesperadamente; ausência de textos alternativos para descrever elementos audiovisuais; informações repetidas e dificuldades de compatibilidade com leitores de tela.

## 4 PANORAMA DO COMÉRCIO ELETRÔNICO

O relatório internacional apresentado pelo Shopify Plus (2019) relata a dimensão do *e-commerce* em diversos países do mundo. Os dados revelam um potencial econômico com previsão de crescimento nominal de 276,9% entre 2014 e 2021. Os números relatam a previsão de crescimento do volume de vendas no comércio eletrônico. A previsão é que em 2021, o *e-commerce* movimente 4,9 trilhões de dólares em movimentações de compra e venda pela *internet* nos diversos países do mundo.

No cenário internacional, os maiores mercados são China e Estados Unidos. Juntos ultrapassam a marca de 1 bilhão de dólares em vendas no ano de 2019. Os demais países que se destacam são Japão, Coreia do Sul, Canadá, França, Brasil, Alemanha, Reino Unido e Rússia (SHOPIFY PLUS, 2019).

No cenário nacional, o relatório mais recente do Ebit-Nielsen (2019) destaca pontos importantes, como: (a) após dois anos, o *e-commerce* no país volta a crescer dois dígitos, representando 12%; (b) o Brasil alavanca o crescimento da América Latina; (c) aumento do número de novos usuários do *e-commerce* no Brasil. Ao todo foram 58 milhões de consumidores que fizeram pelo menos uma compra *on-line* em 2018; (d) A velocidade da *internet* brasileira ainda representa uma barreira considerável, pois é três vezes mais lenta que a média global; (e) há uma tendência de crescimento do volume de vendas por meio dos dispositivos móveis, registrando um crescimento de 41% em 2018; (f) a região nordeste cresceu 27% de faturamento em 2018, se comparado ao ano anterior.

O *e-commerce* representa um canal importante de compra e venda para consumidores no Brasil. O Ebit-Nielsen (2019) destaca fatores relevantes para que as empresas se adequem ao atual cenário, como (a) interação com consumidores: são pessoas mais exigentes que buscam uma experiência simples, fácil e rápida no comércio eletrônico; (b) nicho de mercado: compreender a dinâmica do mercado, novas categorias de produtos e entender quais produtos devem ser vendidos; (c) reputação da empresa: usuários estão preocupados e buscam a reputação da marca desde a intenção de compra até o pós-venda; (d) multicanais são complementares: empresas devem adotar estratégias de complementação do *on-line* e *offline*.

Há uma tendência de crescimento do *e-commerce* em diversos países do mundo, liderados principalmente pelo continente Asiático. No mundo, o crescimento em 2018 foi de 24%. Na América Latina, o crescimento foi de 17,9% em relação ao ano anterior. O volume de vendas comercializada por meio do comércio eletrônico em todo mundo representa uma fatia de mercado de 12% do varejo internacional (EBIT-NIELSEN, 2019).

Na América Latina, os dados apontam para um volume abaixo do que é comercializado em outros países referências em vendas *on-line*. Apenas 2,7% do total consumido nestes países são comercializados por *sites* de comércio eletrônico. Essa informação pode ser relevante para apontar o potencial de crescimento desta modalidade em países da América Latina (EBIT-NIELSEN, 2019).

## 5 RECOMENDAÇÕES DE ACESSIBILIDADE PARA EMPRESAS QUE ATUAM NO COMÉRCIO ELETRÔNICO

Guimarães (2016) realizou um estudo com cinco usuários cegos por meio de testes que avaliaram a interação com três maiores *sites* de comércio eletrônico na modalidade de negócios *business to consumer* (empresa para consumidor): (1) [www.americanas.com](http://www.americanas.com); (2) [www.walmart.com.br](http://www.walmart.com.br); (3) [www.netshoes.com.br](http://www.netshoes.com.br). Os participantes da pesquisa foram estudantes de cursos de graduação da UFPB atendidos pelo Núcleo de Educação Especial da UFPB – NEDESP. As atividades propostas no teste de acessibilidade foram: (1) realizar navegação de reconhecimento através da primeira impressão sobre a página, (2) buscar por um produto com a finalidade de conhecer as informações necessárias para o processo de decisão de compra, (3) realizar procedimentos de compra do produto.

O **quadro 2** apresenta a síntese das principais recomendações para empresas que atuam no comércio eletrônico. A finalidade é proporcionar um ambiente informacional digital acessível aos usuários cegos e contribuir para que as empresas possam refletir e adotar práticas de acessibilidade.

**Quadro 2** – Recomendações para inclusão de usuários cegos em *websites* de comércio eletrônico.

1	Evitar ou eliminar o uso de <i>menus</i> que dependem do uso do <i>mouse</i> como identificado no <i>link</i> “veja todo o <i>shopping</i> ”
2	No início da página, fornecer aos usuários cegos um <i>link</i> com as informações sobre os atalhos que podem ser utilizados durante a navegação, bem como informações sobre ajuda e suporte.
3	Evitar ou eliminar os elementos que dependem da ação do <i>mouse</i> para serem acessados, a exemplo dos <i>banners</i> informativos sobre produtos na promoção, conteúdos publicitários localizados na página inicial e o <i>link</i> “recomendações de presente para”.
4	Descrever corretamente os rótulos, imagens e elementos gráficos apresentados nas páginas.
5	Evitar ou eliminar o uso de janelas <i>pop-ups</i> que surgem ao realizar cadastro, adicionar produto ao carrinho, calcular o frete, <i>link</i> ajuda, ou quando há uma ação promocional específica, a exemplo do “ <i>black friday</i> ”.
6	Na página inicial, após a leitura dos elementos do cabeçalho, conduzir diretamente os usuários à parte central do <i>website</i> .
7	Após utilizar o mecanismo de busca, conduzir os usuários cegos diretamente à parte central, onde estão localizados os resultados da busca.
8	Ao trocar de página, evitar a repetição das informações do cabeçalho ou fornecer meios para que o próprio usuário tenha autonomia para decidir como será sua navegação.
9	No início da página, fornecer aos usuários cegos um <i>link</i> com as informações sobre os atalhos que podem ser utilizados durante a navegação.
10	Inserir comunicação sonora que transmita a mensagem que o produto selecionado foi adicionado ao carrinho de compras.

Fonte: Adaptado de Guimarães (2016)

As recomendações apresentam diretrizes básicas para oferecer páginas de comércio eletrônico com acessibilidade para pessoas com cegueira. De um modo geral, são sugestões para que as empresas alterem elementos que são fundamentais para qualquer usuário, como ferramenta de busca, apresentação da descrição de um produto, *links* com direcionamento adequado, uso de atalhos e informações corretas sobre adição de um produto ao carrinho de compras.

Um dos usuários participantes da pesquisa realizada por Guimarães (2016) comentou sobre a importância das empresas pensarem nos cegos como potenciais clientes, respeitando seus direitos.

“É que infelizmente esses *sites* de compra eles nunca imaginam que terão clientes com deficiência visual. Eles pensam muito na maioria, mas esquecem da minoria que tem potencial tanto como os outros. Eles têm que olhar com mais carinho para questão de inclusão”.

É uma relação de mão dupla, pois através da inclusão, as empresas podem aumentar seu faturamento e os usuários cegos podem comprar produtos sem necessidade de ir a uma empresa física e enfrentar as diversas barreiras de locomoção. Em relação a isso, outro usuário da

pesquisa realizada por Guimarães (2016) foi questionado sobre se seria importante ter *websites* de comércio eletrônico acessíveis e foi claro ao responder “[...] totalmente, facilitaria meu acesso aos produtos, impediria que eu fosse a uma loja devido as dificuldades que eu encontro nas ruas, isso o *site* sendo totalmente acessível”. Estes relatos são fundamentais para compreender o comportamento de consumo das pessoas cegas que poderiam substituir eventuais compras que seriam realizadas em lojas físicas para lojas virtuais. Por fim, a mensagem que não pode sair da mente dos desenvolvedores de páginas na *web*, empresas que atuam no comércio eletrônico e demais instituições ou pessoas que fazem parte desta rede é o fato de que “a experiência de um cego não é a mesma de um vidente”, conforme descreve outro usuário. Portanto, recomenda-se que todas as empresas aprimorem seus *websites* por meio de novos testes com usuários e alterem a estrutura das páginas com o objetivo de amenizar as barreiras e proporcionar uma experiência agradável aos usuários cegos.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As empresas que atuam no comércio eletrônico devem adotar as recomendações de acessibilidade para inclusão de usuários cegos no mercado promissor e em ascensão. Pessoas com dificuldade de enxergar podem utilizar a tecnologia assistiva por meio de um *notebook* ou um *smartphone* para realizar compras e vendas *on-line* sem a necessidade de locomoção física.

Apesar dos estudos desenvolvidos e iniciativas propostas pelo W3C e por órgãos nacionais, as páginas do comércio eletrônico não possuem o nível adequado de acessibilidade para inclusão de pessoas cegas na *internet*. Estes usuários, por sua vez, enfrentam dificuldades de acesso pelo excesso de *links*, itens sem a descrição correta e o exagero de elementos audiovisuais que limitam o acesso à informação. É responsabilidade das empresas proporcionar um ambiente digital informacional acessível aos usuários cegos com a finalidade de inclusão digital e econômica, pois podem realizar transações comerciais e gerar um acréscimo de rentabilidade para as organizações que atuam no comércio eletrônico.

Infelizmente, as empresas de uma forma geral silenciam suas ações de acessibilidade no comércio eletrônico e não consideram o potencial econômico das pessoas com deficiência. Por outro lado, grandes empresas como *Facebook*, *Twitter*, *Linkedin* e *Google* utilizam de algoritmos com inteligência artificial para proporcionar páginas acessíveis aos usuários cegos por meio da audiodescrição automática dos elementos audiovisuais. Esta iniciativa pode ser adaptada as páginas de comércio eletrônico e diminuir as barreiras de acesso.

Ressalta-se, todavia, que o objetivo deste artigo limita-se a apresentar as dificuldades que os cegos enfrentam no comércio eletrônico e propor recomendações práticas sobre acessibilidade na *web* para empresas que atuam no setor. Sendo assim, sugere-se a importância de estudos futuros que possam validar as recomendações propostas e realizar testes com usuários cegos com objetivo de identificar novas barreiras de acesso e recomendações para páginas de comércio eletrônico.

# REFERÊNCIAS

ABASCAL, J. et al. Rethinking universal accessibility: a broader approach considering the digital gap. **Universal Access in the Information Society**, v. 15, n. 02, p. 179–182, 2016.

ACESSIBILIDADE BRASIL. 2014. **Quem Somos?** Disponível em: [http://www.acessibilidadebrasil.org.br/versao\\_anterior/index.php?itemid=47](http://www.acessibilidadebrasil.org.br/versao_anterior/index.php?itemid=47). Acesso em: 11 ago. 2019.

BAKHSH, M; MEHMOOD, A. Web Accessibility for Disabled: a case study of government websites in Pakistan. In: **10th International Conference on Frontiers of Information Technology**. IEEE, 2012. p. 342-347.

BRASIL. **Curso e-MAG/Desenvolvedor. 2014**. Disponível em: <http://e-MAG.governoeletronico.gov.br/cursodesenvolvedor/introducao/tecnologia-assistiva-leitores-de-tela.html>. Acesso em: 22 jul. 2019.

\_\_\_\_\_. **Decreto legislativo nº 186, de 2008. 2008**. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/congresso/DLG/DLG-186-2008.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/congresso/DLG/DLG-186-2008.htm). Acesso em 16 set. 2019.

\_\_\_\_\_. **Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência. 5. ed.** Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2009.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm). Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Coordenação Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência. **Cartilha do Censo 2010: pessoas com deficiência**. Brasília: SDR-PR/SNPD, 2012.

CUSIN, C. **Acessibilidade em ambientes informacionais digitais**. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, 2010.

EBIT-NIELSEN. **Relatório Webshoppers**. 2019. Disponível em: <http://www.ebit.com.br/webshoppers>. Acesso em: 25 jul. 2019.

FERREIRA, G.; CIANCONI, R. Acessibilidade dos deficientes visuais e cegos às informações de bibliotecas universitárias na web. **Inf. & Soc.:Est.**, João Pessoa, v.21, n.2, p. 151-163, maio/ago. 2011.

FREIRE, I. Acesso à informação e identidade cultural: entre o global e o local. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 35, n. 2, p. 58-67, maio/ago. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ci/v35n2/a07v35n2.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2019.

FUGLERUD, K. S; RØSSVOLL, T. H. **An evaluation of web-based voting usability and accessibility**. Universal Access Information Society, p.359-373, 2012.

GAGGI, O.; QUADRIO, G.; BUJARI, A. Accessibility for the Visually Impaired: State of the Art and Open Issues. In: **16th IEEE Annual Consumer Communications & Networking Conference (CCNC)**. IEEE, 2019. p. 1-6.

GONÇALVES, R. et al. Enterprise Web Accessibility Levels Amongst the Forbes 250: Where Art Thou O Virtuous Leader?. **Journal of Business Ethics**, v. 113, n. 2, p.363-375, abr. 2012.

GUIMARÃES, Í. J. B. **Acessibilidade em websites de comércio eletrônico: avaliação através da interação com usuários cegos**. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

HARPER, S.; CHEN, A. Web accessibility guidelines: a lesson from the evolving Web. **World Wide Web**, LLC, v. 15, n.1, p. 61-88, abr. 2011.

HENRY, S. L. **Education and Outreach Working Group (EOWG)**. Introduction to Web Accessibility. W3C/WAI – World Wide Web Consortium / Web Accessibility Initiative. 2005. Disponível em: <http://www.w3.org/WAI/intro/accessibility.php>. Acesso em 12 set. 2019.

JOSHI A, et al. The role of information and communication technology in community outreach, academic and research collaboration, and education and support services (IT-CARES). **Perspectives in health information management**. Fall, v. 10, n. 01, 2013.

LAITANO, M. I. Accesibilidad web en el espacio universitario público argentino. **Revista Española de Documentación Científica**, Madrid, v. 38, n. 01, p.79-91, 26 fev. 2015.

LAZAR, J.; OLALERE, A.; WENTZ, B. Investigating the accessibility and usability of job application web sites for blind users. **Journal of Usability Studies**, v. 07, n. 02, p.68-87, 2012.

MORENO, L. et al. Support resource based on standards for accessible e-Government transactional services. **Computer Standards & Interfaces**, v. 58, p. 146-157, 2018.

MORILLO, P.; CHICAIZA-HERRERA, D.; VALLEJO-HUANGA, D. System of Recommendation and Automatic Correction of Web Accessibility Using Artificial Intelligence. In: **International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics**. Springer, Cham, p. 479-489, 2019.

MOUNIKA, P. et al. Accessibility Evaluation of Three Important Indian Websites. In: **Research into Design for a Connected World**. Springer, Singapore, 2019. p. 243-254.

RAJA, D.S. **Bridging the Disability Divide through Digital Technologies**. 2016. Disponível em: <http://pubdocs.worldbank.org/en/123481461249337484/WDR16-BP-Bridging-the-Disability-Divide-through-Digital-Technology-RAJA.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2019.

SANTOS, C.; SIMÕES, A. Estatísticas uso do tempo: classificações e experiências no Brasil e no mundo. In: SIMÕES, A.; ATHIAS, L.; BOTELHO, L. (Org.). **Panorama nacional e internacional da produção de indicadores sociais: grupos populacionais específicos e uso do tempo**. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2018. p. 309-336.

SHOPIFY PLUS. **The global ecommerce playbook**. Disponível em: [https://cdn.shopify.com/s/files/1/0898/4708/files/The\\_Global\\_Ecommerce\\_Playbook.pdf?10168561180839070245](https://cdn.shopify.com/s/files/1/0898/4708/files/The_Global_Ecommerce_Playbook.pdf?10168561180839070245). Acesso em: 28 ago. 2019.

SOHAIB, O.; LU, H.; HUSSAIN, W. Internet of Things (IoT) in E-commerce: For people with disabilities. In: **12th IEEE Conference on Industrial Electronics and Applications (ICIEA)**. IEEE, 2017. p. 419-423.

SONZA, A. **Ambientes Virtuais Acessíveis sob a Perspectiva de Usuários com Limitação Visual**. Tese (Doutorado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Informática na Educação, Porto Alegre, 2008.

THE CENTER FOR UNIVERSAL DESIGN. **The Principles of Universal Design, Version 2.0**. Raleigh, NC: North Carolina State University, 1997. Disponível em: [http://www.ncsu.edu/ncsu/design/cud/about\\_ud/udprinciplestext.htm](http://www.ncsu.edu/ncsu/design/cud/about_ud/udprinciplestext.htm). Acesso em 16 ago. 2019.

VALENCIA, X. et al. Adapting the Web for People With Upper Body Motor Impairments Using Touch Screen Tablets. **Interacting with Computers**, v. 29, n. 06, p. 794-812, 2017.

VITAL, F.; QUEIROS, M. Artigo 9 – Acessibilidade. In: RESENDE, A. P. C.; VITAL, F. M. P (Org). **A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008. Disponível em: <https://www.oab.org.br/arquivos/a-convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-comentada-812070948.pdf>. Acesso em: 12 set. 2019.

VOYKINSKA, V. et al. How blind people interact with visual content on social networking services. In: **Proceedings of the 19th ACM Conference on Computer-Supported Cooperative Work & Social Computing**. ACM, 2016. p. 1584-1595.

VTYURINA, A. et al. Bridging Screen Readers and Voice Assistants for Enhanced Eyes-Free Web Search. In: **The World Wide Web Conference**. ACM, 2019. p. 3590-3594.

W3C BRASIL. **Consórcio World Wide Web. 2011**. Disponível em: <http://www.w3c.br/Sobre/>. Acesso em: 28 ago. 2019.

W3C. **Cartilha de Acessibilidade na Web. 2013**. Disponível em: <http://www.w3c.br/pub/Materiais/PublicacoesW3C/cartilha-w3cbr-acessibilidade-web-fasciculo-1.html>. Acesso em: 09. ago. 2019.

W3C. **Web Accessibility Initiative (WAI)**. 2014. Disponível em: <http://www.w3.org/WAI/>. Acesso em: 08 ago. 2019.

YI, Y.J. **Web accessibility of healthcare Web sites of Korean government and public agencies: a user test for persons with visual impairment**. Universal Access In The Information Society, p.1-16, 17 jul. 2018.

# EM DEFESA DE UMA VISÃO CRÍTICA FEMINISTA PARA O TRATADO DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS<sup>1</sup>

Angelina Colaci Tavares Moreira<sup>2</sup>

Juliana Bertholdi<sup>3</sup>

Marina Bonatto<sup>4</sup>

## RESUMO

O presente estudo tem por objetivo analisar a temática de Direitos Humanos e Empresas a partir de um recorte de gênero, defendendo a necessidade de se pautar os direitos das mulheres no Tratado Internacional de Direitos Humanos e Empresas. Para construção de tal argumento, pretende-se demonstrar a maior suscetibilidade das mulheres em figurarem como vítimas de graves violações por parte das empresas multinacionais de caráter transnacional. O impacto das grandes multinacionais na realização dos direitos humanos vem paulatinamente ganhando espaço nos debates acadêmicos. Neste passo, há autores que defendem, inclusive, que as empresas que exercem atividades transnacionais deveriam constituir sujeitos de direito internacional, ao lado dos Estados-Nações, enfrentando as competentes obrigações e sanções. Em posição mais moderada, mas não menos vanguardista, vem-se militando pela realização de um tratado vinculante de Direitos Humanos e Empresas, que supere o caráter voluntarista dos Princípios Guiadores de Direitos Humanos e Empresas e busque maior efetividade do papel de garante destas grandes instituições. Dentro deste espectro, em que se admite e encoraja um tratado vinculante de direitos humanos e empresas, defende o presente estudo que as mulheres constituem uma das parcelas mais vulneráveis às violações promovidas por tais entes, sendo alvos de agressões bastante peculiares à violência de gênero. O método utilizado foi dedutivo, a partir da revisão bibliográfica e documental. Concluiu-se que, sendo as mulheres as principais vitimadas pelas violações de direitos humanos por empresas, sendo tais violações dotadas de particulares que refletem o processo histórico de submissão de gênero assoberbadas pelo capitalismo moderno, torna-se fulcral a proteção especializada neste tratado que pretende garantir os direitos humanos face às grandes empresas.

**Palavras-chave:** Direitos humanos. Empresas transnacionais. Violência de gênero.

---

<sup>1</sup> Artigo aprovado para a VI Jornada da Rede Interamericana de Direitos Fundamentais e Democracia.

<sup>2</sup> Mestranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PR. Advogada. Bolsista CAPES/PROEX. E-mail: angelinacolaci@hotmail.com.

<sup>3</sup> Mestranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica - PR, bolsista CAPES/PROEX. Especialista em Direito Público pelo Centro Universitário Autônomo do Brasil - PR. Especialista em Direito Eleitoral pela Faculdade Arnaldo - MG. Advogada e professora. E-mail: juliana@bmf.adv.br.

<sup>4</sup> Mestranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica – PR, bolsista CAPES/PROEX. Advogada. E-mail: marina.bntt@gmail.com.

## INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objetivo a análise temática da construção de um Tratado de Direitos Humanos e Empresas sob uma ótica crítica feminista<sup>5</sup>. Pretende-se discutir de que forma as violações de direitos humanos por empresas afetam sobremaneira as mulheres e de que maneira um diploma internacional vinculante, se permeado por uma ótica de gênero, pode contribuir para a alteração desse *status quo*.

Primeiramente, insta destacar que as corporações transnacionais vêm ganhando cada vez mais poder: das 100 maiores economias mundiais, 69 são empresas multinacionais, cujo faturamento anual excede o Produto Interno Bruto (PIB) de grandes Estados<sup>6</sup>. Inegável, portanto, o poderio das grandes corporações, as instituições financeiras internacionais, por exemplo, como apontado por Godoy, exercem governos paralelos aos poderes oficialmente constituídos<sup>7</sup>.

Além disso, tendo em vista que grande parte destas empresas não excede nem um século de existência, é evidente a velocidade e a agressividade do crescimento de sua influência política e social<sup>8</sup>.

Frente a ante exposta expansão emergente das atividades corporativas, somada a força e peso dessas corporações no contexto contemporâneo, verifica-se a necessidade de uma ação empresarial na reafirmação e no endossamento dos direitos humanos, bem como na sedimentação de sua derrocada absoluta.

Trata-se de discussão extremamente atual, posto que o Tratado de Direitos Humanos e Empresas ainda é um projeto embrionário, cujos detalhamentos estão sujeitos às demandas e pressões de órgãos internacionais – a segunda reunião para discussão do *draft one* se dará na semana de 14 a 18 de outubro de 2019. Ainda, constitui discussão pertinente, pois as mulheres são as principais vitimadas pelas violações cometidas pelas empresas<sup>9</sup>, merecendo este fato especial atenção na redação do diploma vindouro: mulheres e meninas representam 99% das vítimas de trabalho forçado na indústria comercial do sexo e 58% em outros setores empresariais, ainda, 40% das vítimas de trabalho forçado impostos por autoridades estatais são mulheres<sup>10</sup>.

### 1. A VULNERABILIDADE FEMININA E AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS

Em 2017, 43% da população feminina mundial estava em empregos vulneráveis, frequentemente integrantes das cadeias globais de suprimentos transnacionais corporações, com acesso reduzido ou inexistente a proteção<sup>11</sup>. Defende-se, que ao lado das crianças, as mulheres representam as maiores vítimas dos abusos perpetrados pelas multinacionais, a nível global, por exemplo, a diferença salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma função é de 23% e são

5 No contexto deste projeto, entende-se como ótica crítica feminista aquela que reconhece a necessidade de uma avaliação sensível ao gênero por entender que a experiência masculina tem sido privilegiada ao longo da história, enquanto a feminina, negligenciada e desvalorizada. ENLOE, Cynthia H. **Bananas, beaches and bases: making feminist sense of international politics**. Los Angeles: University of California Press, 2014, p. 8-10.

6 PIOVESAN, Flavia. **Direitos Humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**, 2ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 55.

7 GODOY, Arnaldo Sampaio de Moraes. **Globalização, neoliberalismo e direito no Brasil**. Londrina: Humanidades, 2004, p. 48.

8 Informações detalhadas em: <https://www.globaljustice.org.uk/news/2016/sep/12/10-biggest-corporations-make-more-money-most-countries-world-combined>. Acesso em 3 de agosto de 2019.

9 Informações podem ser obtidas em: <https://www.business-humanrights.org/en/binding-treaty>. Acesso em 1 de agosto de 2019.

10 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Walk Free Foundation (2017), **Global Estimates of Modern Slavery**. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_575479.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf). Acesso em 26 de agosto de 2019.

11 Embora a taxa de emprego vulnerável de mulheres e homens seja similar, existem diferenças significativas de gênero em suas subcategorias. Por exemplo, globalmente, 14,9% das mulheres empregadas exercem trabalhos familiares, em comparação com 5,5% dos homens empregados. Em termos de trabalho por conta própria, a parcela do emprego masculino é maior do que a emprego feminino em todos os grupos de renda do países estudados. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **World Employment Social Outlook Trends for Women 2017**. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_557245.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf). Acesso em 26 de agosto de 2019.

mais de 700 milhões de mulheres a menos que percebem salários em funções desempenhadas diariamente<sup>12</sup>.

Ademais, no que concerne a oferta de oportunidades de trabalho, para as mulheres essa é quase 27% menor do que para os homens<sup>13</sup>. E quando encontram oportunidades de trabalho, as mulheres normalmente se deparam com trabalhos informais ou com contratos precários, com menores salários, piores condições e proteções ínfimas<sup>14</sup>, o que coloca as mulheres no final da cadeia de valor. Essas condições de trabalho são, em geral, exploradas justamente pelas empresas transnacionais, o que ocorre principalmente em países cuja legislação trabalhista é menos protetiva.

Além da ausência de legislação protetiva, a legislação existente também figura por vezes como uma barreira a efetivação da igualdade de gênero, segundo dados do relatório do Banco Mundial, de 173 países analisados, 155 possuem ao menos uma lei que restringe a igualdade econômica feminina<sup>15</sup>.

Por essa razão e pela pressão das demandas de vítimas, da sociedade civil organizada e das instituições de proteção dos Direitos Humanos, foram adotadas algumas práticas e modelos de gestão, esses, no entanto, usualmente promovidos por atos voluntários, possuem pouca efetividade<sup>16</sup>, em especial no que diz respeito a área dos Direitos Humanos e Empresas.

Ademais, o acesso à justiça, já negado às mulheres em esferas nacionais, torna-se ainda mais dificultoso quando nos referimos a órgãos internacionais: daí a iniciativa de tratado cogente, de aplicabilidade plena, que facilite o acesso das vítimas à justiça e que possibilite a punição de seus algozes.

Portanto, é demanda urgente a realização de estudos que verticalizem a construção de um Tratado de Direitos Humanos e Empresas a partir do viés de gênero, a fim de que as propostas da sociedade civil e da academia auxiliem a instrumentalização dos direitos humanos da mulher, cujas particularidades exigem dedicação especializada.

A busca pela inserção de um recorte de gênero no tema de Direitos Humanos e Empresas é bastante recente, razão pela qual a bibliografia específica sobre o assunto é ainda escassa. Tal panorama se torna mais latente quando nos dirigimos ao Tratado de Empresas e Direitos Humanos, cuja segunda versão dos rascunhos – cunhada *Draft One* - data de julho de 2019<sup>17</sup>. Não obstante, já foram largamente discutidas as temáticas que tangenciam o estudo pretendido, permitindo a leitura integrativa e interdisciplinar que permitirá a construção do presente trabalho.

A verticalização pretendida, a partir da desigualdade entre gêneros, constitui uma das mais enraizadas e cruéis formas de discriminação, moldando padrões econômicos<sup>18</sup>, políticos<sup>19</sup> e sociais<sup>20</sup>, negando às mulheres o direito ao desenvolvimento na mesma medida em que é aferido aos seus pares homens. O resultado, como aponta Maria Fernanda Carvalho, é a significativa disparidade de poder entre homens e mulheres na microesfera de seus lares e na macroesfera nacional e global<sup>21</sup>, gerando o fenômeno conhecido como a feminização da pobreza<sup>22</sup>, responsável por paulatinamente agravar a situação de vulnerabilidade econômica, social e política feminina.

12 UN WOMEN. *Progress of the World's Women: Transforming Economies, realizing rights*, 2015.

13 RHODES, Francesca; HARVEY, Rowan; PARVEZ, Anam. *An Economy that Works for Women: Achieving women's economic empowerment in an increasingly unequal world*. Oxfam briefing paper, 2017. Disponível em: <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620195/bp-an-economy-that-works-for-women-020317-en.pdf?sequence=1>. Acesso em 12 de agosto de 2019.

14 KRISTIANSSON, Linnea. *Embedding gender in the business and human rights agenda*. Lund University, 2017. p.14.

15 BANCO MUNDIAL. *Women, Business and the Law 2016: Getting Equal*, 2016. Disponível em: <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>. Acesso em 1 de agosto de 2019.

16 PAMPLONA, Danielle Anne. *Das violações de direitos humanos e do envolvimento das grandes corporações in PIOVESAN, Flavia. Empresas e direitos humanos*. Salvador: Jus Podivm, 2018, p. 66.

17 Disponível em: <https://www.business-humanrights.org/en/binding-treaty>. Acesso em 3 de agosto de 2019.

18 MARÇAL, Katrine. *O lado invisível da economia: uma visão feminista*. São Paulo: Editora Alaúde, 2017.

19 BIROLI, Flávia. *Feminismo e política: uma introdução*. São Paulo, Boitempo, 2015.

20 PATEMAN, Carole. *The sexual contract*. Stanford: Stanford University Press, 1988.

21 CARVALHO, Maria Fernanda Campos Goretti de. *A necessidade de uma perspectiva de gênero em um tratado em Direitos Humanos e empresas nas Nações Unidas*. Trabalho de Conclusão de Curso - Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2019, p.5.

22 AGUILAR, Paula Lucía. *A feminização da pobreza: conceitualizações atuais e potencialidades analíticas*. *Revista Katálysis*, Janeiro de 2011, Vol.14(1), pp.126-133.

## 2. A NECESSÁRIA INSERÇÃO DE UMA VISÃO DE GÊNERO NAS DISCUSSÕES DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS

Os sistemas normativos e legais construídos por séculos auxiliam a perpetuação das disparidades acima relatadas, por vezes limitam os direitos políticos das mulheres, em outras oportunidades diminuem suas oportunidades laborais e até mesmo permitem a ocorrência da violência doméstica a familiar<sup>23</sup>, o que diminui significativamente o direito ao desenvolvimento feminino.

Para Rosalba Todaro, a explicação para tamanha rejeição às políticas de equidade reside do fato de que “existe uma ordem social de gênero que interatua com uma ordem social geral”, constituindo um sistema de relações sociais masculinas e femininas das quais se extrai uma divisão sexual do trabalho a partir de fatores sexuais simbólicos. Tal como nas relações políticas, o gênero também é um fator determinante no espaço laboral, sendo característica marcante deste a divisão sexual do trabalho. O espaço público, em que se inclui o laboral, não é feminino<sup>24</sup>.

Joan Scott igualmente anota uma “realidade social sexualmente baseada”<sup>25</sup> em que “a diferença sexual tem sido concebida em termos de dominação e de controle das mulheres”, especialmente na esfera política e nos demais cargos de expressividade social, em que o controle de gênero remonta a própria construção das primeiras noções de democracia.

A economia do cuidado, oriunda deste controle de gênero, envolve a criação dos filhos, a guarda das crianças, a atenção com os parentes idosos ou com necessidades especiais, as atividades de educação, saúde e dos afazeres domésticos, assim como a convivência das pessoas que cuidam umas das outras e do ambiente natural<sup>26</sup>. No entanto, da economia do cuidado depende toda a reprodução humana e, portanto, a própria existência da produção e do mercado.

Segundo o informe da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) (2010), “Que tipo de Estado? Que tipo de igualdade?”<sup>27</sup> a conciliação entre a vida profissional e familiar baseada na redistribuição das tarefas de cuidado entre o Estado, o mercado e as famílias, continua a ser o ponto cego das políticas públicas da América Latina e do Caribe. Existe um lapso entre as obrigações legais para com o cuidado de ambos os cônjuges em relação com seus descendentes e ascendentes e as normas, os serviços, a infraestrutura e as provisões disponíveis para sua realização. Nesta situação, as desigualdades de gênero são evidentes.

Segundo Alicia Bárcena, Secretária Executiva da CEPAL, não será possível conseguir igualdade de trabalho para as mulheres enquanto não for resolvida a carga de trabalho não remunerado e de cuidados que recaem historicamente sobre elas. Para a autora, a incorporação das mulheres ao mercado de trabalho em iguais condições que as dos homens requer uma análise e uma mudança estratégica da função social e simbólica estabelecida na sociedade<sup>28</sup>.

Isto implica, por uma parte, redistribuir a carga de trabalho não remunerada associada à reprodução e ao sustento da vida humana e, por outra, desmontar o sistema de poder que subjuga a vida livre de violência, o direito de decidir plenamente sobre a reprodução e suas condições, como na dimensão pública (a representação equitativa nos níveis de tomada de decisões da sociedade).

Desta forma, existe a necessidade de articulação entre as esferas da produção e da reprodução e do sistema de emprego e o cuidado das famílias e indivíduos. Na perspectiva da titularidade

23 BANCO MUNDIAL. *Women, Business and the Law 2016: Getting Equal, 2016*: <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>. Acesso em 1 de agosto de 2019.

24 TODARO, Rosalba. *Mujeres ejecutivas em Chile: uma empresa difícil*. In: ZABLU-DVOSKY, G. (Coord.). *Mujeres en cargos de dirección en América Latina: estudios sobre Argentina, Chile México Y Venezuela*. México: UNAM, Miguel Ángel Porrúa Editor, 2002, p. 69.

25 SCOTT, Joan. *Gênero: uma categoria útil de análise histórica*. In: *Educação e realidade*, v.15, n.2, 1990, p. 69.

26 BIROLI, Flavia. *Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.

27 COMISSÃO ECONÔMICA PARA AMÉRICA LATINA E O CARIBE (CEPAL). *Que tipo de Estado? Que tipo de igualdade?*, 2010. Disponível em: <https://www.cepal.org/pt-br/comunicados/cepal-promove-igualdade-trabalho-estimular-autonomia-mulheres-regiao>. Acesso em 2 de agosto de 2019.

28 *Idem*.

dos direitos, as políticas públicas devem garantir o acesso ao emprego ao mesmo tempo em que provê serviços públicos para aqueles que dão e recebem cuidados. Conciliar trabalho e família é fundamental para que haja uma maior equidade entre homens e mulheres e para que a articulação entre Estado, Família e Mercado possa se dar em benefício das pessoas e da ascensão social ascendente de todos, com equidade de gênero<sup>29</sup>.

Ainda, é fato consabido que o desenvolvimento econômico e social de um país depende do pleno emprego dos insumos produtivos disponíveis e do crescimento da produtividade dos fatores de produção, especialmente das mulheres, que são mais da metade da população e possuem dificuldades para uma inserção de qualidade no mercado de trabalho<sup>30</sup>.

Neste sentido, o contexto social e jurídico impostos acabam por reduzir a mulher à dupla dependência de seus familiares homens – geralmente seus companheiros - e patrões. Por esta razão, tendo como pano de fundo os papéis constituídos socialmente, as violações de direitos humanos afetam homens e mulheres de maneiras muito diferentes<sup>31</sup>. O quadro é agravado, ainda, pelo sistema capitalista, que tem na disparidade de gêneros uma oportunidade para maiores lucros com a exploração de mão de obra mais barata<sup>32</sup>.

O estudo dos direitos humanos da mulher, portanto, merece lentes próprias – especialmente quando verticalizado em sua relação com as empresas transnacionais e suas violações próprias, a exemplo da supracitada divisão sexual do trabalho, da feminização da pobreza, das inúmeras notícias de assédios, abusos morais e sexuais. Assim, não há como discutir Direitos Humanos em um contexto de Direitos Humanos e Empresas sem que se preste especial atenção aquelas mais vulneráveis.

### 3. DA INSERÇÃO DE UMA VISÃO DE GÊNERO NO TRATADO DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS

As particularidades que permeiam os direitos humanos e sua aplicação relacionada às empresas transnacionais gerou a preocupação especializada esperada: cientes da importância econômica e social das empresas e buscando a instrumentalização de programas que as coloquem positivamente no contexto mundial, em junho de 2011 o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou por consenso os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, elaborados pelo Professor de Harvard, John Ruggie, Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas, ladeado por equipe especialmente designada para tal finalidade<sup>33</sup>.

A construção de tais princípios, elaborados a partir da análise e cotejo de normas de direitos humanos preexistentes, representam avanço significativo na consolidação de parâmetros normativos aplicáveis à conduta das empresas em relação aos Direitos Humanos, verificados até então, conforme já aduzido, como tutelados exclusivamente pelos Estados. Os princípios, conforme então afirmara o próprio John Ruggie, são o “fim do início”, sendo um trabalho

29 ALVES, J. E. D.; MARTINE, G. *Gênero e Desenvolvimento: Desafios para a Integração e Atualização do Cairo. IVº Congresso da ALAP, Havana, 2010, p. 13. Disponível em: [http://www.alapop.org/2009/index.php?option=com\\_content&view=article&id=621&Itemid=3](http://www.alapop.org/2009/index.php?option=com_content&view=article&id=621&Itemid=3). Acesso em 1 de agosto de 2019.*

30 ALVES, J. E. D.; CAVENAGHI, S. *Família, trabalho e pobreza nas políticas de transferência de renda: O caso do Programa Bolsa Família no Recife. Anais do VII ENABER, São Paulo, 2009, p. 26.*

31 GENDER AND DEVELOPMENT NETWORK (GADN). *Why National Action Plans on Business and Human Rights must integrate and prioritise gender equality and women's human rights. 2015. Disponível em: [http://www.progressio.org.uk/sites/progressio.org.uk/files/gadh\\_b\\_hr\\_paper\\_13\\_11\\_15\\_final.pdf](http://www.progressio.org.uk/sites/progressio.org.uk/files/gadh_b_hr_paper_13_11_15_final.pdf). Acesso em 1 de agosto de 2019.*

32 CARVALHO, Maria Fernanda Campos Goretti de. *A necessidade de uma perspectiva de gênero em um tratado em Direitos Humanos e empresas nas Nações Unidas. Trabalho de Conclusão de Curso - Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2019, p.7.*

33 NAÇÕES UNIDAS. *Guiding Principles on Business and Human rights: implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, 2010. New York and Geneva: United Nations, 2011. Disponível em: [https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr\\_eN.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf). Acesso em 11 de agosto de 2019.*

transformador, porém incompleto, como bem aponta Martin<sup>34</sup>. Assim, fulcral que as empresas e os Estados se comprometam com a sua implementação e aprofundem o debate sobre as obrigações das empresas nessa matéria, com a participação ativa das organizações de Direitos Humanos que estudam sobre a temática.

Vale anotar que quando da divulgação dos princípios estruturados, o grupo de trabalho das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Empresas ainda disponibilizou seus esforços para realizar visitas aos países e colaborar na sua implementação no âmbito nacional, evento que ainda não se deu no Brasil.

Inobstante a indiscutível dedicação, qualidade e relevância do trabalho realizado, desde logo chama a atenção o fato de não ter havido uma preocupação primária por parte do Grupo de Trabalho com a realização de um recorte de gênero que pudesse se dirigir às questões feministas que interseccionam os direitos humanos e que perpassam a realização plena do direito ao desenvolvimento, atendendo aos hodiernos anseios de paridade e equidade.

Neste sentido, anota-se que a palavra “gênero” aparece apenas três vezes em todo o extenso documento, sendo que na primeira oportunidade é empregada genericamente na introdução como um dos vieses a ser respeitado na aplicação principiológica (Título de Princípios Operacionais) e nas duas últimas é empregada para designar tema que merece atenção apenas dentro de regiões afetadas por conflitos (Princípio 7 - fomentar o respeito aos direitos humanos pelas empresas em regiões afetadas por conflitos), em inaceitável delimitação contextual, demonstrando o quanto o recorte de gênero ficou em segundo plano e afastou-se das teorias feministas – vale dizer, assim como os demais recortes de minorias: de raça, pessoas com deficiência, crianças e idosos.

A palavra “mulher”, por sua vez, aparece quatro vezes, todas elas ao lado de outras minorias, de forma genérica, sem qualquer menção a noções de equidades de qualquer aspecto.

Ainda, importante ressaltar que, de fato, muitos tratados e declarações essenciais dos direitos humanos não são mencionados explicitamente nos Princípios Orientadores - a exemplo da “Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher” de 1979, objeto de significativa importância para a presente discussão - sendo notório que, conseqüentemente, tais princípios proporcionam lacunas para que as empresas se evadam das responsabilidades que se busca impor.

Buscando solucionar celeumas desta natureza, o guia “Como usar os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas para pesquisa e incidência”, anota importante comentário sobre o conteúdo do Princípio 12, o qual indica claramente a possibilidade de consideração do que chama de “normas adicionais”<sup>35</sup>.

Desta feita, nos casos onde as organizações da sociedade civil logram êxito em demonstrar que as circunstâncias que fazem as leis e normas adicionais sobre os direitos humanos internacionais são efetivamente relevantes, o comentário ao Princípio Orientador 12 oferece uma abertura para que as empresas sejam responsabilizadas por respeitar essas leis e normas adicionais dos direitos humanos internacionais, incluindo-se, por exemplo, a própria “Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher” de 1979<sup>36</sup> e demais tratados que possuem o fulcral recorte de gênero.

<sup>34</sup> MARTIN, Jena. *The End of the Beginning?': A Comprehensive Look at the U.N.'s Business and Human Rights Agenda from a Bystander Perspective*. *Fordham Journal of Corporate and Financial Law*, v. 17, n. 4, 2012, p. 6.

<sup>35</sup> HUIJSTEE, Mariëtte van; RICCO, Victor; CERESNA-CHATURVEDI, Laura. **Como usar os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas para pesquisa e incidência: Um guia para organizações da sociedade civil**. Amsterdam – Holanda: SOMO, 2013, p. 12.

<sup>36</sup> NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**, 1979. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao\\_cedaw.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf). Acesso em 11 de agosto de 2019.

Apesar de importantes passos terem sido dados em direção a uma consciência global em relação ao tema, tais como a elaboração da Declaração de Pequim<sup>37</sup> e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), a ONU ainda enfrentava sérios desafios para alcançar resultados efetivos, tais como financiamento inadequado e a falta de uma representação única reconhecida para dirigir as atividades.

Assim, através da Resolução A/64/289 da Assembleia Geral, em 2 de julho de 2010, surgiu a ONU Mulheres como parte da agenda de reformas das Nações Unidas, buscando maior sinergia nas ações das várias entidades do Sistema<sup>38</sup>. De acordo com o site da organização, ela “foi criada para resolver tais desafios”. A agência é uma instância forte e dinâmica voltada para as mulheres e meninas, proporcionando-lhes uma voz poderosa a nível global, regional e local”. A partir de seu surgimento, aconteceu uma fusão de quatro setores da ONU, que se centravam exclusivamente na igualdade de gênero e no empoderamento das mulheres: Divisão para o Avanço das Mulheres (DAW); Instituto Internacional de Pesquisas e Capacitação para o Progresso da Mulher (INSTRAW); Escritório de Assessoria Especial para Questões de Gênero e Promoção da Mulher (OSAGI); e Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM).

Complementarmente aos tratados e convenções, destacam-se ainda os consensos e compromissos firmados, destacando o chamado “Consenso de Quito”, aprovado em 2007, acordo que o Brasil assinou na 10ª Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe, ocorrida no Equador. Nesta Conferência regional foi reforçada a ideia de que a paridade de gênero é essencial para o desenvolvimento e a democracia.

Estas posições foram reafirmadas e ampliadas na 11ª Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe, realizada em Brasília, de 13 a 16 de julho de 2010<sup>39</sup>. Abordando nesta oportunidade a temática sob o viés da ocupação dos espaços públicos de poder, o chamado Consenso de Brasília recomendou aos países da região, dentre outras, promover a criação de mecanismos e apoiar os que já existem para assegurar a participação político-partidária das mulheres que, além da paridade nos registros das candidaturas, assegurem a paridade nos resultados, garantam o acesso igualitário ao financiamento de campanhas e à propaganda eleitoral, assim como sua inserção nos espaços de decisão nas estruturas dos partidos políticos. Da mesma forma, definiu-se como agenda prioritária criar mecanismos para sancionar o descumprimento das leis neste sentido.

Neste aspecto, destaca-se ainda que faz parte do mandato da ONU mulheres apoiar parceiros nacionais na implementação de compromissos globais, incluindo empresas públicas e privadas no atingimento dos seus objetivos em relação a igualdade de gênero, tais como os Sete Princípios de Empoderamento das Mulheres (grupo de diretrizes formulada pela ONU Mulheres e o Pacto Global), quais sejam: 1. Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero; 2. Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação; 3. Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as trabalhadoras e trabalhadores; 4. Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional das mulheres; 5. Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de fornecedores e de comunicação e marketing; 6. Promover a igualdade de gênero por meio de iniciativas voltadas às comunidades e do engajamento social; 7. Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero<sup>40</sup>.

37 NAÇÕES UNIDAS. Declaração e plataforma de ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher, 1995. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao\\_pequim.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao_pequim.pdf). Acesso em 1 de agosto de 2019.

38 NAÇÕES UNIDAS. Resolução A/64/289 da Assembleia Geral, parágrafos 49-90, em 2 de julho de 2010.

39 NAÇÕES UNIDAS. 11ª Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe, realizada em Brasília, de 13 a 16 de julho de 2010.

40 NAÇÕES UNIDAS. Sete Princípios de Empoderamento das Mulheres, 2018. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/>. Acesso em 11 de agosto de 2019.

Inobstante a larga produção de instrumentos internacionais direcionados para proteção dos direitos da mulher, a ausência de preocupação com um recorte de gênero verificada nos Princípios Guiadores de Empresas e Direitos Humanos está igualmente refletida nos *drafts* do Tratado Internacional de Direitos Humanos e Empresas.

É nesta seara que se pretende propor a inserção da discussão de gênero nestes mecanismos internacionais: abre-se a possibilidade deontológica de que diferentemente dos Princípios Orientadores, o Tratado Internacional de Direitos Humanos e Empresas oportunize a inserção expressa de dispositivos voltados à equidade de gênero, com base em tratados já formalizados pelos diversos órgãos que compõe o sistema global das Nações Unidas.

Para José Eustáquio Diniz Alves, não houve momento histórico mais propício à conquista da igualdade de gênero quanto o início do século XXI. Ao tratar do atual panorama, aduz que as transformações estruturais, somadas aos esforços empreendidos pelos movimentos feministas ressaltaram a ilegitimidade das assimetrias artificiais entre homens e mulheres e criaram uma base sólida para o que chama de “uma nova arquitetura social, edificada sobre um equilíbrio sustentado na justiça e nos direitos humanos, sem discriminações de sexo, idade, origem social, cor, orientação sexual e distinção de qualquer outra natureza”<sup>41</sup>.

De fato, entende-se que é chegada a hora de se buscar a garantia dos direitos da mulher face às grandes multinacionais.

## CONCLUSÕES

Entende-se que, a partir dos tratados internacionais de Direitos Humanos e dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, o necessário recorte de gênero pode ser aplicado ao Tratado Internacional de Direitos Humanos e Empresas, preocupando-se em desenhar mecanismos de incentivo a seu respeito e de repressão ao seu desrespeito pelas empresas transnacionais.

Estudos anteriores já oportunizaram a propositura de medidas e exigências que podem se fazer constar do referido Tratado de Direitos Humanos e Empresas, dentre os quais se destaca o pioneirismo de Carvalho, que assertivamente propõe um rol sugestivo e não taxativo de previsões que defende como essenciais ao futuro instrumento vinculante, com intuito de “fomentar uma dimensão essencial de violações de direitos humanos por empresas e irá ajudar a assegurar que os Estados se esforcem para proteger direitos de mulheres e meninas”<sup>42</sup>.

Assim, sendo fato indiscutível que o hiato de gênero impacta diretamente na realização não apenas do direito ao emprego, mas também de diversos outros direitos humanos da mulher, que inclusive ultrapassam a figura da própria, há de se aprofundar a investigação não apenas das razões para tais indesejados efeitos, mas também das possíveis soluções que podem ser desenhadas para garantir-lhes tutela efetiva, debatendo e desenvolvendo as soluções até este momento apresentadas, dentre as quais afigura-se o necessário recorte de gênero no Tratado Internacional de Direitos Humanos e Empresas.

41 ALVES, José Eustáquio Diniz. *Et al.* “Meio século de feminismo e o empoderamento das mulheres no contexto das transformações sociodemográficas do Brasil”. In: BLAY, Eva A.; AVELAR, Lúcia (orgs.). **50 Anos de Feminismo: Argentina, Brasil e Chile: A construção das mulheres como atores políticos e democráticos**. 1ª ed., 1ª Reimp., São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, Fapesp, 2017, p. 12.

42 CARVALHO, Maria Fernanda Campos Goretti de. **A necessidade de uma perspectiva de gênero em um tratado em Direitos Humanos e empresas nas Nações Unidas**. Trabalho de Conclusão de Curso - Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2019.

# REFERÊNCIAS

AGUILAR, Paula Lucía. A feminização da pobreza: conceitualizações atuais e potencialidades analíticas. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v.14, n.1, p. 126-133, jan. 2011.

ALVES, José Eustáquio Diniz. et al. Meio século de feminismo e o empoderamento das mulheres no contexto das transformações sociodemográficas do Brasil. In: BLAY, Eva A.; AVELAR, Lúcia (orgs.). **50 Anos de Feminismo: Argentina, Brasil e Chile: A construção das mulheres como atores políticos e democráticos**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, Fapesp, 2017.

\_\_\_\_\_; CAVENAGHI, S. **Família, trabalho e pobreza nas políticas de transferência de renda: O caso do Programa Bolsa Família no Recife**. Anais do VII ENABER, São Paulo, 2009.

\_\_\_\_\_; MARTINE, G. **Gênero e Desenvolvimento: Desafios para a Integração e Atualização do Cairo**. IVº Congresso da ALAP, Havana, 2010.

BANCO MUNDIAL. **Women, Business and the Law 2016: Getting Equal**, 2016. Disponível em: <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>. Acesso em 1 de agosto de 2019.

BIROLI, Flávia. **Feminismo e política: uma introdução**. São Paulo, Boitempo, 2015.

\_\_\_\_\_, Flavia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

CARVALHO, Maria Fernanda Campos Goretti de. **A necessidade de uma perspectiva de gênero em um tratado em Direitos Humanos e empresas nas Nações Unidas**. Trabalho de Conclusão de Curso - Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2019.

CEPAL - Comissão Econômica para América Latina e o Caribe. **Que tipo de Estado? Que tipo de igualdade?**, 2010. Disponível em: <https://www.cepal.org/pt-br/comunicados/cepal-promove-igualdade-trabalho-estimular-autonomia-mulheres-regiao>. Acesso em 2 de agosto de 2019.

ENLOE, Cynthia H. **Bananas, beaches and bases: making feminist sense of international politics.** Los Angeles: University of California Press. 2014.

GENDER AND DEVELOPMENT NETWORK (GADN). **Why National Action Plans on Business and Human Rights must integrate and prioritise gender equality and women's human rights.** 2015.

GODOY, Arnaldo Sampaio de Moraes. **Globalização, neoliberalismo e direito no Brasil.** Londrina: Humanidades, 2004.

HUIJSTEE, Mariëtte van; RICCO, Victor; CERESNA-CHATURVEDI, Laura. **Como usar os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas para pesquisa e incidência: Um guia para organizações da sociedade civil.** Amsterdam – Holanda: SOMO, 2013.

KRISTIANSSON, Linnea. **Embedding gender in the business and human rights agenda.** Lund University, 2017.

MARÇAL, Katrine. **O lado invisível da economia: uma visão feminista.** São Paulo: Editora Alaúde, 2017.

AMERSON, Jena Martin. 'The End of the Beginning?': A Comprehensive Look at the U.N.'s Business and Human Rights Agenda from a Bystander Perspective. **Fordham Journal of Corporate and Financial Law**, v. 17, n. 4, p. 871-941. 2012.

PAMPLONA, Danielle Anne. Das violações de direitos humanos e do envolvimento das grandes corporações in PIOVESAN, Flavia. **Empresas e direitos humanos.** Salvador: Jus Podivm, 2018.

NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**, 1979. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao\\_cedaw.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf). Acesso em 11 de agosto de 2019.

\_\_\_\_\_. Declaração e plataforma de ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher, 1995. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao\\_pequim.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao_pequim.pdf). Acesso em 1 de agosto de 2019.

\_\_\_\_\_. **Resolução A/64/289 da Assembleia Geral**, parágrafos 49-90, em 2 de julho de 2010.

\_\_\_\_\_. 11ª Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe, realizada em Brasília, de 13 a 16 de julho de 2010.

\_\_\_\_\_. **Guiding Principles on Business and Human rights: implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework**. New York and Geneva: United Nations, 2011.

\_\_\_\_\_. **Sete Princípios de Empoderamento das Mulheres**, 2018. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/>. Acesso em 11 de agosto de 2019.

PATEMAN, Carole. **The sexual contract**. Stanford: Stanford University Press, 1988.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos Humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**, 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RHODES, Francesca; HARVEY, Rowan; PARVEZ, Anam. **An Economy that Works for Women: Achieving women’s economic empowerment in an increasingly unequal world**. Oxfam briefing paper, março de 2017.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e realidade**, v.15, n.2, 1990.

TODARO, Rosalba. Mujeres ejecutivas em Chiles: uma empresa difícil. In: ZABLU-DVOSKY, G. (Coord.). **Mujeres en cargos de direccion en América Latina: estudios sobre Argentina, Chile México Y Venezuela**. México: UNAM, Miguel Ángel Porrúa Editor, 2002.

UNITED NATIONS WOMEN. **Progress of the World’s Women: Transforming Economies, realizing rights**, 2015.

# DIREITOS HUMANOS E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: LEI DE COTAS

Liriane Costa de Oliveira Luiz<sup>1</sup>

E-mail: [lirianeluz@hotmail.com](mailto:lirianeluz@hotmail.com)

## Artigo para o I Seminário de Empresas e Direitos Humanos

### RESUMO

O artigo analisa, na perspectiva dos Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência, a Lei de Cotas, especificamente a inclusão profissional de pessoas com deficiência intelectual, através da análise das políticas públicas e da formação e capacitação em programas de Transição para a Vida Pós-Escolar, pautado nos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas de “Proteger, Respeitar e Reparar”. Apresenta as perspectivas dos direitos humanos para o processo acadêmico e profissional das pessoas com deficiência em relação a legislação que compõem o processo trabalhista deste grupo, a Lei de Cotas, orientando a formação, adaptação e apoio para a efetiva inserção no mercado de trabalho. Deste modo, contribuindo para a eliminação de barreiras atitudinais e de acessibilidade para inclusão social, acadêmica e profissional destes sujeitos em sociedade.

**Palavras-chave:** Direitos Humanos. Pessoa com Deficiência. Lei de Cotas.

### 1 INTRODUÇÃO

A inclusão social está vinculada à várias concepções e mudanças de paradigmas em relação ao direito, à cidadania e às necessidades profissionais e educacionais das pessoas com deficiência em suas relações e vivências em diferentes esferas da sociedade. Assim, este artigo tem como temática os Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência em relação ao processo de Transição para a Vida Pós-escolar e suas implicações na efetivação da Lei de Cotas<sup>2</sup> e na construção

Para introduzir o tema, busca-se a contribuição de Colôa (2017, p. 8), pesquisador português que defende a Transição para a Vida Pós-Escolar como um modelo de ação pedagógica pautado em práticas que potencializem a participação e a tomada de decisão colaborativa de qualquer aluno, enquanto cidadão livre, responsável e participativo. As escolas, nesse sentido, seriam espaços caracterizados pela diversidade, diferenciação e comunicação crítica e reflexiva, como pressupostos para o sucesso de Transição para a vida Pós-Escolar.

A Transição para a vida Pós-Escolar se insere na discussão dos direitos humanos, pois se refere às concepções e ações relativas ao período que compreende a conclusão da escolarização (básica e/ou superior) e inclusão no mundo do trabalho de pessoas com deficiência. Trata-se, portanto, de um importante campo da política de educação inclusiva que envolve a passagem da escolarização para o trabalho que, nem sempre, são pensados de forma articulada nas políticas e práticas da educação especial e profissionalização.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, publicada em 2006 pela Organização das Nações Unidas (ONU), é o principal marco de defesa e garantia dos direitos humanos,

<sup>1</sup> Mestranda em Educação pela Universidade Federal do Paraná PPGE/UFPR. Psicopedagoga Clínica e Institucional com formação na Espanha e Portugal. Coordenadora de Inclusão e Acessibilidade da Igreja do Evangelho Quadrangular.

<sup>2</sup> Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991), conhecida como “Lei de Cotas”, que determina que as empresas com mais de 100 funcionários devem reservar vagas para as pessoas com deficiência. Conforme número de funcionários e porcentagem: De 100 a 200 funcionários (2%); De 201 a 500 funcionários (3%); De 501 a 1000 funcionários (4%) e acima de 1000 funcionários (5%).

mundialmente, “reconhecendo também que a discriminação contra qualquer pessoa, por motivo de deficiência, configura violação da dignidade e do valor inerentes ao ser humano”. (ONU, 2006). No Brasil, foi recepcionada pelo Decreto Legislativo nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009, que teve por objetivo incorporar a Convenção à legislação brasileira e o reconhecimento e respeito a diversidade das pessoas com deficiência.

Os movimentos sociais e as legislações nacionais e internacionais, a partir dos anos de 1990, têm sido constituídos para que ocorra efetivamente a inclusão das pessoas com deficiência e necessidades educacionais especiais nos contextos em sociedade. As necessidades educacionais especiais podem ser permanentes, geralmente associadas a quadros de deficiências, exigindo adequações curriculares ao longo de todo o processo de escolarização, ou temporárias, que exigem uma transformação limitada do currículo, para das respostas às necessidades educacionais momentâneas que um/a aluno/a apresente no processo de ensino escolar, associada às dificuldades de aprendizagem, não obrigatoriamente ligadas às deficiências. Neste artigo, temos como público-alvo alunos/as com deficiência, razão pela qual, sempre que estivermos nos referindo ao nosso recorte temático, utilizaremos a terminologia “pessoas com deficiência e/ou alunos/as com deficiência”, conforme a orientação da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Entre os avanços conceituais anunciados pelos documentos internacionais como Conferência Mundial Educação para Todos (1990), a Conferência Mundial sobre Necessidades Educacionais Especiais: acesso e qualidade, com a Declaração de Salamanca (1994) e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006) esta a nova concepção sociológica da “situação de deficiência”, compreensão de que a deficiência não é um quadro biológico determinista que culpabiliza a condição orgânica do indivíduo pelas limitações que enfrenta cotidianamente, mas, sim, são determinadas pelas barreiras sociais que impedem suas relações pessoais, de comunicação e comportamento, direito de ir e vir, entre outros aspectos, vivenciados por estes sujeitos em sociedade. Desta maneira, demonstra-se que as barreiras sociais, atitudinais e arquitetônicas limitam a inclusão social das pessoas com deficiência, como também seu acesso ao mercado de trabalho e vida acadêmica.

Portanto, neste artigo, acredita-se ser primordial entender a profissionalização e a educação como direito humano a qual gere perspectivas transformadoras nos discursos e práticas que conduzem a processos sociais, profissionais e educacionais de exclusão das pessoas com deficiência.

Nesta direção, este trabalho tem por objetivo apresentar a concepção, legislação e diretrizes dos Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência e a sua inserção no mercado de trabalho através de programas de Transição para a Vida Pós-Escolar, fundamentado nos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, que descrevem como os Estados e as empresas devem instituir as normativas de “Proteger, Respeitar e Reparar”, com o propósito de garantir a efetivação dos direitos humanos.

Constata-se que as políticas públicas são intermediações essenciais para a efetivação dos direitos humanos das pessoas com deficiência no acesso à educação, ao trabalho e coabitação em todas as esferas da sociedade, faz-se necessário averiguar como estão sendo construídas as práticas epistemológicas e formadoras num viés histórico, social e cultural, conjecturando as leis, concepções, regulamentos e políticas que embasam e orientam a profissionalização das pessoas com deficiência. Neste contexto, o Estado deve assegurar o “Princípio de Proteger” das Nações Unidas, contra a falta de legislação e do abuso dos direitos humanos por parte de empresas contra as pessoas com deficiência.

Desta forma, compreender o complexo contexto das relações sociais e das práticas vivenciadas pelas pessoas com deficiência no desenvolvimento social, educacional e profissional, revertendo

o olhar para as barreiras sociais que geram incapacidades e limitações e precisam ser superadas em um esforço social coletivo que demanda democratização de acesso a recursos físico, técnico, tecnológicos e humanos a todas as pessoas com deficiência e outras necessidades especiais, de modo a garantir a plena participação social.

É um desafio a inclusão educacional, social, profissional, cultural, religiosa, entre outras, que este grupo busca vivenciar durante décadas de lutas e enfrentamentos para garantir seus direitos civis e políticos que foram evidenciados nos movimentos sociais. Por isso, neste artigo, busca-se um olhar que visa à educação inclusiva como um processo social, com direito à escolarização e ao trabalho, eliminando obstáculos que limitam a aprendizagem, com um currículo flexível, garantindo assim o acesso e permanência de “todos” os estudantes em diferentes contextos da sociedade.

O cumprimento dos direitos humanos está alicerçado aos movimentos sociais e políticos, na luta e enfrentamento por uma educação pautada nos conceitos da Igualdade do respeito a Diferença, dispostos de que todos/as alunos/as pertencem ao processo educacional e de equidade, “[...] sem ninguém ficar para trás.” (CDPD<sup>3</sup>, 2016, p. 202).

Nesse cenário se evidencia estruturalmente o papel do Estado, das instituições especializadas, filantrópicas e privadas, das famílias e dos movimentos sociais.

Nesse entendimento, compartilho a minha experiência profissional como professora, psicopedagoga clínica e institucional, e pesquisadora da educação inclusiva, considerando que são necessárias alterações de perspectivas, no intuito de garantir o direito à inclusão social e educacional do público-alvo da educação especial<sup>4</sup>, especificamente aquelas pessoas com deficiência intelectual, foco deste artigo.

Parto de minha experiência pessoal e profissional em trabalho realizado por sete anos no Programa de Inclusão do SESI – SC, em Blumenau, que tinha como objetivo de oferecer cursos de Ensino Fundamental e Médio, ministrados na modalidade da Educação de Jovens e Adultos, com metodologia e salas de aula com recursos adequados a cada tipo de deficiência. Além da Escolarização, ofertava-se os cursos de Preparação para o Mercado de Trabalho com foco na empregabilidade e o curso de Autonomia para a Vida Pós-Escolar. Esse projeto contou com a consultoria do pesquisador e ativista pelos direitos humanos de pessoas com deficiência, professor David Rodrigues, Presidente da Pró-Inclusão<sup>5</sup> e membro do Conselho Nacional de Educação de Portugal. Além da experiência educacional, nesse momento, atuo como coordenadora estadual, no Paraná, e nacional do Projeto de Inclusão Social de Pessoas com Deficiência em Instituições Eclesiásticas, cujo objetivo é a inclusão social, espiritual, acadêmica e profissional das pessoas com deficiência na igreja e instituições privadas parceiras do projeto. Percebo nesses diferentes contextos, que a política de educação especial e inclusiva precisa nas suas concepções e práticas empíricas garantir o direito efetivo, ao acesso, permanência e sucesso acadêmico e profissional de pessoas com deficiência.

Diante destas situações, a política de Educação Especial e Inclusiva no Brasil nos provoca estar imersos em uma reflexão sobre os direitos humanos das pessoas com deficiência e nos discursos que pressupõem “uma leitura contextualizada, situada, sobre qual o impacto que cada

3 Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009: Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) e seu Protocolo Facultativo. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 15 de janeiro de 2019.

4 Adotei a terminologia adotada na Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva (BRASIL, 2008) a qual considera “público-alvo da educação especial alunos com deficiência, transtornos globais de desenvolvimento e altas habilidades/superdotação”.

5 A Pró-Inclusão, Associação Nacional de Docentes de Educação Especial foi fundada no dia 1 de julho de 2008, em Lisboa, e tem, desde a sua fundação, a sua sede na cidade de Almada. Desenvolve uma intensa atividade de promoção da Educação Inclusiva através de 4 tipos de atividades: Antes de mais, na formação de professores e outros participantes no ato educativo, através do seu Centro De Formação Acreditado; Em segundo lugar, numa intensa atividade de informação e de edição que se materializa pela edição de uma newsletter quinzenal e a edição bianual da revista “Educação Inclusiva”; Em terceiro lugar com atividades de consultoria aos mais diversos órgãos, entre os quais, os órgãos de soberania nacionais; Finalmente, a Pró-Inclusão representa Portugal em várias organizações internacionais, nomeadamente a European Network for Special Needs and Disability e a Inclusion Europe, entre outras.

um dos Direitos Humanos tem no modo de funcionamento e no modelo de relacionamento da escola” (RODRIGUES, 2017, p. 01).

A reflexão crítica sobre os modelos de ação pedagógica que são desenvolvidos nos programas de Transição para a Vida Pós-Escolar pode ser ilustrada em minhas vivências; lembro-me o dia em que estava chegando ao Sesi para dar aula e encontrei na rua da escola meu aluno Carlos, com Síndrome de Down, na época com 40 anos. Ao cumprimentá-lo perguntei: *Tudo bem Carlos?* – *Sim professora. Você vem sozinho para a escola?* - *Não professora, venho de ônibus, mas com minha irmã, pois não sei ler o número do ônibus... e minha família tem medo que eu me perca...* Neste momento, senti como se o chão abrisse a minha frente, consegui visualizar e indagar minha prática pedagógica em relação às necessidades de um adulto com deficiência, cuja família não será eterna e que precisa de novos percursos e apontamentos para seu desenvolvimento na vida adulta presente e futura. Reflexões como essa me levaram a buscar compreender e aprofundar os estudos sobre a Transição para a Vida Pós-Escolar e possíveis formas de superar os desafios da inclusão no Programa de Inclusão do Sesi, em Santa Catarina.

Dessa forma, em um trabalho colaborativo de professoras, coordenadoras e alunos/as orientados pelo professor David Rodrigues, conseguimos alavancar um programa que preparasse os alunos/as para a vida adulta, mercado de trabalho, pautado na autonomia e em contextos socioeducacionais críticos e criativos. Assim, levamos nossos alunos/as da escola para a rua, da rua para o supermercado, para o shopping, do lazer para a cultura, e da parceria escola-comunidade-empresas para o mercado de trabalho, enfim, para as atribuições e rotina diária da vida como um todo.

Alicerçamo-nos em uma educação que transforma vidas, como pré-requisito para inserção dos cidadãos em sociedade, no trabalho realizado nesse programa de inclusão, o que representou um legado pessoal de aprendizagens e de sucesso dos alunos.

Ao discutir as concepções e políticas de inclusão social, é prioritário a compreensão dos processos de inclusão como um direito humano, contextualizando a deficiência no campo sociológico, rompendo as barreiras de discriminação e exclusão denunciadas no contexto socioeconômico que limita a efetiva participação com qualidade de vida deste grupo em sociedade.

## 1.1 LEI DE COTAS X DIREITOS HUMANOS

Historicamente, as pessoas com deficiência foram excluídas da vida social, acadêmica e laboral através dos relatos e das pesquisas evidenciadas no protagonismo das mesmas frente aos desafios enfrentados com as barreiras em sociedade. “Esse é o reflexo da luta, iniciada nos anos 80, em defesa dos direitos das pessoas com deficiência e que reverbera nas legislações, nas políticas públicas e nas ações...” (NEGREIROS, 2014, p.17).

Jacobus TenBroek, professor da Universidade da Califórnia, protagonista da causa da inclusão social, como pessoa com deficiência visual, diz:

*O mundo em que as pessoas com deficiência têm o direito de viver é o das ruas, avenidas, escolas, universidades, fábricas, lojas, escritórios, prédios e serviços públicos, enfim, todos os lugares onde as pessoas estão, vão, vivem, trabalham e se divertem*

*(TENBROEK apud DINIZ, 2007, p. 32).*

TenBroek (1966, p. 918), sustentou nas cortes estadunidenses “o direito das pessoas com deficiência de estar no mundo como um direito humano”. É pautada nessa fala que a inclusão é abordada como direito humano. No contexto da inclusão, destaca-se que os direitos humanos

respaldam mundialmente os assuntos como a cidadania, educação, trabalho, espiritualidade, lazer e as oportunidades em diferentes perspectivas. Rodrigues (2016, p. 11) nos diz “os direitos humanos constituíram-se como uma promessa de paz e de redução dos conflitos humanos: os direitos humanos procuram substituir a eficácia da força pela força da ética”.

Segundo a Constituição Federal de 1988 entende-se por direitos humanos: “Direitos decorrentes da dignidade do ser humano, abrangendo, dentre outros: os direitos à vida com qualidade, à saúde, à educação, à moradia, ao lazer, ao meio ambiente saudável, ao saneamento básico, à segurança, ao trabalho e à diversidade cultural” (BRASIL, 2007, p. 10).

O Plano Nacional de Educação e Direito Humanos é o fruto do compromisso do Estado com a concretização dos direitos humanos e de uma construção histórica da sociedade civil organizada (PNEDH, 2006).

De acordo com a legislação, selecionamos os documentos político-normativos internacionais que protegem o direito à educação, especialmente aqueles que integram a proposta inclusiva de educação para todos, como: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a Declaração de Jomtien (1990), a Declaração de Salamanca (1994), a Declaração de Dakar (2000) e a Declaração de Incheon (2015).

Todas as escolas deveriam acomodar todas as crianças independente de suas condições físicas, intelectuais, sociais, emocionais, linguísticas ou outras. Devem incluir crianças deficientes e superdotadas, crianças de rua e que trabalham, crianças de origem remota ou de população nômade, crianças pertencentes a minorias linguísticas, étnicas ou culturais e crianças de outros grupos em desvantagem ou marginalizados... (ONU, 1948, p.17-18, apud Kassar, p.60).

Os direitos humanos são essenciais para o exercício de uma vida com dignidade, garantido à todos em atributo de serem cidadãos passíveis de deveres e direitos institucionalizados. Deste modo, evitando injustiças, violência, desigualdades em referência ao direito à vida, educação, saúde, trabalho, lazer, segurança, dentre outros vinculados à condição humana.

Entende-se que, “a educação para todos não é uma questão que se refere apenas ao âmbito da educação, mas está relacionada às políticas sociais, à distribuição de renda, ao acesso diferenciado aos bens materiais e à cultura, entre outros” (LAPLANE, 2007, p. 5).

Recentemente, em 2015, aconteceu o Fórum Mundial de Educação, em Incheon, Coreia do Sul, que originou a Declaração de Incheon. O documento ratificou as declarações de Jomtien (1900) e de Dakar (2000), em relação às metas mundiais para a educação de 2000-2015 e regulamentou o compromisso para os próximos 15 anos (2016-2030), objetivando “assegurar a educação inclusiva e equitativa de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos” (UNESCO, 2015). A proposta é inspirada “por uma educação, com base nos direitos humanos e na dignidade; na justiça social; na inclusão; na proteção; na diversidade cultural, linguística e étnica; e na responsabilidade e na prestação de contas compartilhadas” (UNESCO, 2015).

Historicamente, o conceito de deficiência é marcado nas relações sociais como sinônimo de incapacidade e inferioridade e as pessoas com deficiência precisam permanentemente provar suas potencialidades (CAIADO; BERRIBILLE; SARAIVA, 2013, p. 155). Nos dias de hoje, conforme relato dos participantes da Coordenação de Inclusão e Acessibilidade da Igreja do Evangelho Quadrangular (IEQ) do Paraná, os jovens com deficiência no processo de Transição para a Vida Pós-Escolar, ainda encontram desafios para que suas potencialidades sejam efetivadas como direito de participação social, acadêmica e profissional em comunidade.

Mazzotta (2002) relata que a “verdadeira inclusão, profissional escolar e social implica, essencialmente, a vivência de sentimentos e atitudes de respeito aos outros cidadãos”. Portanto, a Transição para a Vida Pós-Escolar é um “processo complexo e dinâmico que funciona como

“ponte” entre a escola e a vida adulta, e implica na preparação e planejamento de um conjunto de atividades para o emprego e a vida independente e ativa em comunidade” (HARDMAN; DREW; EGAN, 2005).

Para Sartoretto (2008, p. 3), “a inclusão não é um favor para as pessoas com deficiência. Ela é um direito”. Um direito à vida, ao trabalho, a formação acadêmica, ao lazer, a religiosidade, à saúde e a igualdade de oportunidades sociais e cívicas.

Gil (2002) dialoga que a inclusão social é marcada por uma visão de inclusão nos mercados consumidores e profissional e na vida sociopolítica da sociedade, enquanto cidadãos com direitos. Assim, a pessoa com deficiência pode apoiar-se no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Federal nº 13.146/2015), conhecido como “Lei Brasileira de Inclusão”, em que, no capítulo IV, art. 08, destaca:

*“É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.” (BRASIL, 2015).*

O processo de transição bem sucedida da escola para os anos de vida adulta requer tanto investimento governamentais, quanto suportes especializados e sociais (HARDMAN, 2005). No caso, das pessoas com deficiência, a transição se torna ainda mais desafiadora e árdua, devido a incapacidade da sociedade em apoiar e conduzir inclusivamente esta transição nos diferentes contextos que estes jovens necessitam de apoio, preparação e acompanhamento qualificado.

É oportuno relatar que durante minha experiência profissional no processo de Transição para a Vida Pós-Escolar com os alunos da EJA do SESI/SC em Blumenau, vivenciamos estes ciclos de vida, representados nas atividades desenvolvidas em diferentes contextos na comunidade, através dos papéis sociais que os alunos assumiam ao fazerem compras em supermercados, irem ao cinema, teatro e festivais, utilizarem o transporte público, participarem de programas de adaptação e formação profissional em empresas parceiras, ao vivenciarem experiências emocionais (namoro, casamento, filhos) e terem responsabilidade social perante suas atitudes como cidadão.

Subjacentes às mudanças de papéis, estão desafios tais como formular objetivos de vida, criar condições de vida, lidar com as barreiras físicas dos locais de trabalho, edifícios e salas de aula, aprender novas aptidões de vida e rotinas de cuidados. Em relação às perspectivas de empregabilidade, os resultados de alguns estudos longitudinais indicam que após a escola secundária, os estudantes com deficiência apresentam valores mais baixos de empregabilidade (PATRICK; EDWARDS, 2010; WAGNER; NEWMAN; CAMETO; GARZA; LEVINE, 2005), e menos probabilidade de completarem o ensino secundário e prosseguirem estudos, e menos sucesso na sua formação profissional (WAGNER, 2005 apud CANHA, 2017, p. 10)

Ainda assim, nossa equipe de profissionais do SESI, enfrentavam uma das maiores dificuldades neste processo de transição que era a autonomia dos alunos com deficiência, devido à falta de confiança dos familiares em liberar seu filhos, para este processo, por motivos de acessibilidade e de situações de preconceito e de barreiras atitudinais, sociais e morais vivenciados por estes alunos, principalmente com deficiência intelectual, em comunidades escolares e profissionais anteriores.

Estes desafios experimentados no SESI/SC, podem ser vistos no estudo de Wagner (2005), que verificou a relação emprego versus tipo deficiência, e constatou que os jovens com necessidades

educativas ao terminarem o ensino médio, “tinham mais probabilidade de ter um emprego remunerado, do que os jovens com deficiência auditiva, motora, visual, lesão cerebral, autismo, deficiência intelectual, por ordem de dificuldade” (CANHA, 2017, p. 11).

Compreende-se que para os alunos com deficiência a perspectiva de inclusão social, deve iniciar no ensino médio e na educação de jovens e adultos através de uma formação planejada e de capacitação individual para o processo de transição pós-escolar

*Porém, como para os demais jovens, para que ao término do seu período escolar possam estar incluídos socialmente, é preciso que tenham sido capacitados no que concerne às habilidades que permitam a inserção no mundo do trabalho. Neste sentido, a escola tem um papel fundamental no oferecimento de recursos para facilitar o processo de transição da vida do jovem estudante para a de trabalhador adulto. O ideal é que esse percurso fosse iniciado ainda na própria escola, por meio de programas que oportunizem situações de experiências de trabalho, informações e adquira habilidades laborais e sociais (REDIG, 2016, p. 4).*

Assim, a Transição para a Vida Pós-Escolar deve estar pautada em pressupostos que envolvam a formação acadêmica, autonomia pessoal e social, capacitação profissional e comunicação nas atividades diárias vivenciadas pelas pessoas com deficiência no diferentes contextos formadores de uma sociedade.

“Um dos maiores problemas que o mundo enfrenta, hoje em dia, é o crescente número de pessoas que são excluídas da participação ativa na vida econômica, social, política e cultural das suas comunidades. Uma sociedade assim não é nem eficaz nem segura.” UNESCO, p.3, 2003). Canha (2015) expõe que prover a capacitação e o apoio essencial para atuar com cada uma destas estruturas (educação, emprego, saúde), de modo coordenado e sistemático, pode aumentar o potencial de uma vida saudável, independente, produtiva e participativa em sociedade.

Neste desenvolvimento, outro componente essencial é oportunizar situações de estágio e emprego apoiado. “Acredita que se as experiências de trabalho, a colocação em empregos, e os serviços para adultos forem personalizados às necessidades de cada aluno, antes de saírem da escola, a transição terá mais sucesso” (CANHA, 2017, p. 30).

A este propósito Barroso (2003), realça a necessidade de adotar uma concepção de participação e colaboração entre os vários autores formadores. Assim, deve existir cooperação entre professores, família, instituições e comunidade, e o ensino e trabalho colaborativo entre as escolas, família e o mercado de trabalho (profissionais, empresários, empregadores, serviços) e principalmente o protagonismo da pessoa com deficiência.

Desta forma, “deve incluir práticas de autodeterminação, acadêmicas, aptidões de vida, sociais e ocupacionais, e comportamentos relacionados com o mundo profissional” (KOHLEER; FIELD, 2003, apud CANHA, 2017, p. 29)

Os empregadores nesta visão não podem discriminar trabalhadores com deficiência em todas as fases do processo de contratação (recrutamento, entrevistas, avaliações). Além disso, é necessário oferecer adaptações necessárias, reestruturações e acessibilidade atitudinal e arquitetônicas para o bom desempenho deste candidato, e principalmente essas ações estarem norteadas no Princípio de “Respeitar” os direitos humanos, assumindo sua responsabilidade no processo de inclusão social e profissional.

A Transição para a Vida Pós-Escolar, precisa favorecer sobretudo a inserção social e ocupacional dos alunos com deficiência e ocorrer preferencialmente nos últimos três anos da etapa obrigatória do ensino.

A área de “contribuição entre instituições” é um importante pilar da TPVE, pois a falta de parceria entre elas pode prejudicar grandemente o processo de transição dos alunos. Assim, a parceria e esforços entre instituições escolares, empresariais, estatais e a comunidade gera práticas inclusivas e de respostas educativas e sociais mais assertivas.

De fato compreendi esta contribuição entre instituições, durante meu trabalho no programa de Transição para a Vida Pós-Escolar do Sesi/SC, em parceria com as empresas têxteis da região do Alto Vale de Blumenau. O Programa de Preparação para o Mercado de Trabalho, surgiu devido a demanda das empresas têxteis, de que os trabalhadores com deficiência, permanecessem em suas vagas e alcançassem realização profissional, e não com o foco meramente legislativo, apenas para cumprimento da Lei de Cotas. A parceria foi estabelecida entre escola, empresa (recursos humanos e área afins de contratação) e a família.

Refere-se à colaboração que vai além da cooperação informal, ou coordenação ocasional de esforços, trata-se de uma relação de longo prazo, bem definido e celebrado entre instituições para alcançar objetivos comuns (MATTESSICH, 2003 apud CANHA, 2015, p. 31).

Em nossas reuniões, as empresas representadas por profissionais dos recursos humanos, relatavam dificuldades em entender as especificidades das deficiências, também como fazer a inclusão das pessoas no contexto corporativo, para que as pessoas com deficiência pudessem efetivamente desenvolver habilidades laborais e relacionais, e a empresa atingir seus resultados.

Nesse sentido, nosso programa orientava e trabalhava para que as necessidades das pessoas com deficiência como: barreiras arquitetônica, de comunicação (preconceito, isolamento, rejeição), atitudinais (discriminação), tecnológicas e de transporte fossem conhecidas e estudadas pela equipe de contratação, sendo assim treinadas e capacitadas a construir ações inclusivas, profissionais e éticas de trabalho no ambiente da empresa parceira.

A colaboração entre instituições é uma área de muitas ponderações e situações críticas que envolvem os jovens com deficiência, sobretudo aos critérios que as instituições utilizam de exclusão, benefícios, investimento, coordenação entre sistemas e serviços, a falta de capacitação dos profissionais às temáticas da transição destes jovens na Transição para a Vida Pós-Escolar (OSGOOD, FOSTER, COURTNEY, 2010 apud CANHA, 2017).

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho começa a ter evidência a partir da aprovação da Lei de Cotas, que é um dos maiores marcos na legislação, conhecida como Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991), que estabelece que as empresas com mais de 100 funcionários a reservar vagas para as pessoas com deficiência. A Integração no mercado de Trabalho é considerada como uma obrigação importante do cidadão e um meio de crescimento pessoal de qualquer pessoa (O.N.U., 1994, p. 33).

Nesse pressuposto, a contribuição esta alicerçada “nas mais variadas modalidades de trabalho, como o trabalho por projeto, o trabalho por tarefa, a sub contratação, a terceirização, o tele trabalho e várias formas de trabalho intermitente, sem vínculo empregatício” (GARCIA, 2010, p. 132).

No Brasil, a ação política no Programa de Qualificação de Trabalhadores na área de Pessoas com de Deficiência, criado em 1996, que disponibiliza uma preparação profissional para jovens e adultos com deficiência através de parcerias com empresas e sindicatos (FOGLI, 2010 apud REDIG, 2016).

Dando continuidade à legislação:

*Em 01/06/2000 a Portaria 604 do MTE criava no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho, os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, encarregados de coordenar ações de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão, com a obrigação, entre outras tarefas, de “manter cadastro, através de banco de dados, da oferta e demanda de emprego para portadores de deficiência, com vistas ao atendimento da cota legal nas empresas” (CLEMENTE, 2005, p. 24).*

Tanto para a legislação educacional quanto profissional, o grande marco foi a instituição da Lei nº 13.146 (BRASIL, 2015), que dispõe que “a colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio”. Este marco é evidenciado nas percepções de inclusão que as pessoas com deficiência começam a ter em diferentes ambientes da sociedade. Assim, a seção III, Art. 37, a “provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho” (REDIG, 2016, p. 26).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Neste trabalho foi realizada uma contextualização das concepções e abordagens empíricas dos autores em relação ao tema Direitos Humanos e o trabalho das pessoas com deficiência. Neste entendimento, a Transição para a Vida Pós-Escolar é um processo que evidencia muitos desafios no envolvimento dos alunos em processos de orientação e de formação escolar consistentes em percursos pragmáticos e seguros em constructos de competências de gestão educacional e profissional para que aconteça uma transição bem-sucedida e alcance a efetivação no mercado de trabalho.

Sendo assim, é primordial que as pessoas com deficiência possam ter uma vida independente e de participação ativa enquanto cidadãos no direito de ser, ir e pertencer em sociedade. Para isso, este artigo orienta as empresas ao cumprimento e respeito aos princípios dos direitos humanos em relação a inclusão social. Sendo que, o princípio do “Acesso à Reparação” garante às pessoas com deficiência, quando forem prejudicadas por atitudes e ações excludentes, preconceituosas e de falta de acessibilidade nas atividades empresariais, a reparação adequada, judicial e não judicial dos atos empresariais e a responsabilidade efetiva pelos danos.

Assim, a maior dificuldade é a capacitação do recursos humanos com as necessidades das pessoas com deficiência, o que viabiliza totalmente a inserção de programas de Transição para a Vida Pós-Escolar. Por isso, o conceito de Transição para a Vida Pós-Escolar dos alunos com deficiência, também referenciado como transição para a vida adulta ou ativa, ou, transição para o emprego, embasa o sucesso da empregabilidade que esta pautado no trabalho prévio, na formação e capacitação da passagem de um nível educacional ou de uma fase da vida para outra, e o os aspectos pessoais, sociais e profissionais que fundamental os direitos de inclusão social (SORIANO, 2002).

Em termos de sua inclusão social, as estratégias e apoios necessários farão com que haja sucesso no processo de inserção no mercado de trabalho e nos diferentes contextos sociais. Portanto, além da legislação e obrigatoriedade na contratação de pessoas com deficiência no serviço público e nas empresas, precisa também investir na formação e capacitação de todos os envolvidos no processo de transição para a vida adulta (profissional e acadêmico), como também na flexibilização e adaptação das leis trabalhistas e principalmente no cumprimento dos direitos humanos destes cidadãos.

# REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília: MEC/SEESP, 2008.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 6949 de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – ONU. In: **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2009<sup>a</sup>.

\_\_\_\_\_. BRASIL. **Leis e Decretos**. Lei nº 12.470, de 31/08/2011. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm). Acesso em: 04 dez. 2018

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 13.146, de 06/07/2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, 2015.

CANHA, Lucia Maria Neto. **Transição para a Vida Adulta no Contexto da Deficiência: Estudo das variáveis pessoais e sociais associadas a um processo de sucesso e desenvolvimento de um modelo de intervenção inclusivo**. Portugal: Tese de Doutorado na Universidade de Lisboa, 2015.

CAIADO, Katia Regina Moreno; BERRIBILLE, G. R.; SARAIVA, L. A. Educação e deficiência na voz de quem viveu essa trama. In: Katia Regina Moreno Caiado (Org.). **Trajetórias escolares de alunos com deficiência**. 1. ed. São Carlos, SP: EDUFSCar, 2013, p. 155.

CLEMENTE, Carlos Aparício. **Pessoas com deficiência e mercado de trabalho: Lei de Cotas e imagens da responsabilidade social**. Osasco, SP: Espaço da Cidadania, 2009.

DINIZ, Debora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

FERNANDES, Sueli. **Fundamentos para educação especial**. Curitiba: 2. ed. Ibpx, 2011, Série Fundamentos da Educação.

FLOSA, Elisabete Rodrigues; FERNANDES, Sónia. **Transição para a Vida Pós-Escolar de Jovens com Necessidades Educacionais Especiais na Finlândia**. Braga: Universidade do Minho, 2017.

GARCIA, Rosalba M. Cardoso. **Políticas públicas de inclusão: uma análise no campo da educação especial brasileira.** 2004. Tese (doutorado em Educação). Florianópolis: PPGE/ UFSC, 2010.

GIL, M. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: Instituto Ethos. 2002.

HARDMAN, L. M.; DREW, C. J.; EGAN, M W. **Human Exceptionality:** scholl, community, and family. 3. ed. Estados Unidos: Library of Congress, 2005.

KASSAR, Mônica de Carvalho Magalhães. **Percursos da constituição de uma política brasileira de educação especial inclusiva.** Rev. bras. educ. espec. [on-line]. 2011a, vol.17, n. spe1, p. 41-58.

KOHLER, P. D. ; FIELD, S. Transition- Focused Education: Foundations for the Future. **Jornal of Special Education.** Vol. 37, Issue 3, p. 174-183, 2003.

LAPLANE, A.L.F. Notas para uma análise dos discursos sobre inclusão escolar. In: GÓES, Maria Cecília Rafael de; LAPLANE, Adriana Lia Frisziman (orgs.) **Políticas e Práticas de Educação Inclusiva.** Coleção Educação Contemporânea. Campinas, SP: Autores Associados, 2007. p. 5-20.

MAZZOTTA, Marcos J. S. **Educação Especial no Brasil:** história e políticas públicas. São Paulo: Cortez, 1996.

NEGREIROS, Dilma de Andrade. **Acessibilidade Cultural:** por que, onde, como e para quem? Rio de Janeiro, 2014.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Guiding principles on business and Human Rights:** implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” framework. NewYork/Genebra: Nações Unidas, 2011.

PATRICK, D. L; EDWARDS, T. C. **Youth Quality of Live Instrument:** short Form (YQOL-SF) Intervention in Scholl and Clinic. Seattle, Washington: University of Washington, 2010.

RODRIGUES, David. **Inclusão e educação:** doze olhares sobre a educação inclusiva. São Paulo: Summus, 2006.

UNESCO. **Declaração de Incheon**. Educação 2030: rumo a uma educação de qualidade inclusiva e equitativa e à educação ao longo da vida para todos. Incheon, Coréia do Sul: UNESCO, 2015.

\_\_\_\_\_. **Declaração de Salamanca sobre princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais**. Salamanca, Espanha: UNESCO, 1994.

\_\_\_\_\_. **Declaração mundial sobre educação para todos e plano de ação para satisfazer as necessidades básicas de aprendizagem**. Jomtien, Tailândia: UNESCO, 1990.

REDIG, A. G. **Ressignificando a Educação Especial no contexto da Educação Inclusiva**: a visão de professores especialistas. 183f. Dissertação de Mestrado, PROPED, UERJ, 2010.

\_\_\_\_\_. **A inserção profissional de jovens e adultos com deficiência intelectual**. Curitiba: Editora Appris, 2016.

SARTORETTO, Mara Lúcia; SARTORETTO Rui. **Atendimento Educacional Especializado e Laboratórios de Aprendizagem**: o que são e a quem se destinam. Disponível em: [http://assistiva.com.br/AEE\\_Laborat%C3%B3rios.pdf](http://assistiva.com.br/AEE_Laborat%C3%B3rios.pdf). Acesso em 01/07/2019

SORIANO, V. **Planos Individuais de Transição**. Apoiar a Transição da Escola para o Emprego. Middelfart, Europeans Agency for Development in Special Needs Educations. 2006.

TEN BROEK, Jacobus. The right to live in the world: the disabled in the law of the torts. **Califórnia Law Review**. v. 54, p. 918. 1966.

WAGNER, M; NEWMAN, L; CAMETO, R; GARZA, N; LEVINE M. P. **After High School**. Menlo Park, CA: SRI International, 2005.

# O ESTADO BRASILEIRO E A IMPLEMENTAÇÃO DA “DUE DILIGENCE” EM DIREITOS HUMANOS: AS CONTRIBUIÇÕES DO DECRETO Nº9.571/2018

Nathália Soares de Mattos

*Especialista em Direito Aplicado pela Escola da Magistratura do Paraná (EMAP). Mestranda em Direito Socioambiental e Sustentabilidade pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR), na linha de pesquisa de Justiça, Democracia e Direitos Humanos. Integrante do Grupo de Pesquisa Business and Human Rights, vinculado à mesma instituição de ensino e membro da Global Business and Human Rights Scholars Association (BR2R). Advogada. Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). E-mail: nsdmattos@gmail.com*

## RESUMO

Valendo-se de uma pesquisa exploratória, com a utilização de revisão bibliográfica, o presente estudo ocupa-se precipuamente em apresentar os principais contornos da “*due diligence*” em direitos humanos. Almeja-se demonstrar que a publicação do Decreto nº 9.571, que “Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos”<sup>1</sup> no Estado brasileiro, comprometendo-se textualmente com a salvaguarda dos direitos humanos e com a implementação das diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos e, de forma mais específica, com a “*due diligence*”, pode ser considerado um mecanismo de internalização dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, servindo de subsídio para a eventual promulgação de um Plano Nacional de Ação.

**Palavras-chave:** Direitos humanos. Empresas. Planos Nacionais de Ação. “Due diligence”. Decreto nº 9.571/2018.

## 1. INTRODUÇÃO

Observou-se ao longo das décadas de 80 e 90 uma significativa ampliação e um considerável fortalecimento do setor empresarial. Ao longo desse período as empresas cresceram em tamanho, quantidade e poder econômico<sup>2</sup>, inaugurando um processo de reestruturação produtiva por meio do qual as transnacionais conseguiram estabelecer redes corporativas que ultrapassaram as economias nacionais e construíram núcleos de atividades econômicas sujeitos a uma única visão global estratégica, processo este que John Ruggie chamou de “processo de globalização corporativa”<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Poder Executivo, Brasília, DF, 22 nov. de 2018. Seção 1, p. 01.*

<sup>2</sup> UNITED NATIONS, 2007b. *United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). World Investment Report: Transnational Corporations, Extractive Industries and Development. Geneva: United Nations, 2007. Disponível em: [http://www.unctad.org/en/docs/wir2007\\_en.pdf](http://www.unctad.org/en/docs/wir2007_en.pdf). Acesso em 10 set. 2019.*

<sup>3</sup> RUGGIE, John Gerard. *Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014*

Evidente que, neste contexto, a relação entre as empresas e a proteção dos direitos humanos passou a integrar de forma recorrente a agenda internacional, ganhando especial relevância das Nações Unidas. Dentre as principais iniciativas da ONU, destacam-se os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos – ou apenas “Princípios Orientadores” (PO’s)<sup>4</sup>; o Pacto Global<sup>5</sup> e, de modo ainda mais específico, o documento assinado durante a 70ª sessão da Assembleia Geral da ONU, ocorrida nos dias 25 a 27 de setembro de 2015, em Nova Iorque, denominado “Agenda 2030 para Desenvolvimento Sustentável”<sup>6</sup>, que fixou 17 (dezessete) objetivos para o desenvolvimento sustentável (ODS), além de 169 (cento e sessenta e nove) metas relacionadas.

Dentre as metas, a de número 67 (sessenta e sete) merece destaque, porquanto reconhece o setor empresarial como o grande responsável pela efetividade dos objetivos propostos, haja vista ser um dos principais impulsionadores da produtividade, do crescimento econômico e da criação do emprego e, ainda, aponta a necessidade de proteção de direitos humanos em conformidade às iniciativas internacionais e, de modo mais particular, aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (PO’s) os quais afirmam, em linhas gerais, que as empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, ao passo que os Estados têm o dever de garantir que elas o façam, “criando medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e corrigir abuso de direitos”<sup>7</sup>, fazendo-o por meio de políticas eficazes, legislação, regulamentos e até judicialização.

Mas não é só, os Princípios Orientadores apresentam o “*due diligence*” em Direitos Humanos como um meio operacional para as empresas respeitarem os direitos humanos, embora as opções específicas disponíveis aos Estados para assegurar tal realização ainda não estejam definidas.

Ocorre que, não obstante o Conselho de Direitos Humanos da ONU tenha criado em 2011 um “Grupo de Trabalho sobre a questão dos direitos humanos e empresas transnacionais e outras empresas”<sup>8</sup>, com a finalidade de promover os Princípios Orientadores e verificar sua aplicabilidade no cenário internacional e, ainda, em que pese o primeiro relatório anual do grupo, publicado em 2012, tenha aconselhado os Estados a desenvolverem Planos Nacionais de Ação como forma de implementação dos princípios<sup>9</sup>, certo é que, por tratar-se de princípios de adoção voluntária, sem, contudo, vincular os Estados ou as empresas, ainda hoje, pouquíssimos países lançaram os respectivos planos.<sup>10</sup>

Partindo desses pressupostos, a comunidade internacional já reconheceu que os Estados podem utilizar muito mais amplamente os instrumentos jurídicos para, de forma mais geral, garantir que os direitos humanos sejam respeitados pelas empresas e, sob um enfoque mais

4 UNITED NATIONS. **Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework.** New York: United Nations, 2011. Disponível em: <[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)>. Acesso em: 11 set. 2019.

5 Lançado em 1990 e compreendido desde os primórdios como uma “iniciativa voluntária de aprendizado que tem como objetivo promover a adoção, em práticas empresariais, de dez princípios sobre direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção” (FEENEY, Patricia. *A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy.* Sur, **Revista Internacional de Direitos Humanos**. São Paulo, v. 6, n. 11, p. 174-191, Dez. 2009, p. 178. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1806-64452009000200009](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-64452009000200009)>. Acesso em 11 set. 2019.

6 NAÇÕES UNIDAS. **Transformando nosso mundo: Agenda 2030 para Desenvolvimento Sustentável.** Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>>. Acesso em: 11 set. 2019.

7 SHUTTER, Oliver de; RAMASTRY, Anita; et al. **Human Rights Due Diligence: The role of States.** Dec. 2012. p. 3. Disponível em: <<https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/58671817d2b857fd0d14820/1483151386977/Human-Rights-Due-Diligence-The-Role-of-States.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2018.

8 O “Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises”, traduzido como “Grupo de Trabalho sobre a questão dos direitos humanos e empresas transnacionais e outras empresas” (também conhecido como “Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos”) foi estabelecido pelo Conselho de Direitos Humanos em 2011 (Resolução 17/4) e faz parte do que é conhecido como “Procedimentos Especiais” do Conselho de Direitos Humanos – composto por cinco especialistas totalmente independentes de qualquer governo ou organização, de representação geográfica equilibrada, os quais não são funcionários da ONU e não recebem salário pelo seu trabalho.

9 HOMA. **Planos Nacionais de Ação sobre Direitos Humanos e Empresas: contribuições para a realidade brasileira.** 2016. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2016/01/Perspectivas-Gerais-sobre-os-Planos-Nacionais-de-Ac%CC%A7a%CC%83o-sobre-Empresas-e-Direitos-Humanos.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2019.

10 Como se verá, dos 193 (cento e noventa e três) países-membros das Nações Unidas, apenas 23 (vinte e três) lançaram os respectivos PNA’s.

particular, implantar no âmbito empresarial um processo específico de auditoria (“*due diligence*”) em matéria de direitos humanos<sup>11</sup> com o intuito de identificar, prevenir, mitigar e reparar o impacto negativo das empresas sobre os direitos humanos.

Em que pese o Brasil ainda não tenha elaborado um Pacto Nacional de Ação, certo é que no dia 21 de novembro de 2018, o Poder Executivo publicou o Decreto nº 9.571, que “Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos”.<sup>12</sup> O referido decreto comprometendo-se textualmente com a salvaguarda dos direitos humanos e com a implementação das diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos e, de forma mais específica, com o “*due diligence*”.

Sendo assim, o desenvolvimento do presente artigo se dará em uma função lógico-sistemática, valendo-se de uma pesquisa exploratória, com a utilização de revisão bibliográfica, com o escopo de se demonstrar, em um primeiro momento, os principais contornos de um dos componentes essenciais dos Princípios Orientadores, qual seja, a “*due diligence*” em direitos humanos, de modo a permitir, em um segundo momento, a análise das principais contribuições do Decreto nº 9.571/2018 para a implementação de tal procedimento em âmbito doméstico.

## 2. O SETOR EMPRESARIAL E A “AGENDA 2030 PARA DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL” DAS NAÇÕES UNIDAS

Conforme já anunciado, observou-se ao final dos anos 80 e início dos anos 90, uma considerável expansão do alcance e da função das corporações multinacionais, de forma que estas passaram a atuar em diversos países, desenvolvendo inovadoras e distantes redes de produção transnacionais.<sup>13</sup> Essa nova realidade foi a responsável pelo estreitamento das Nações Unidas com o setor privado empresarial, o que se deu com a posse Kofi Annan no cargo de Secretário-Geral da ONU.

Como consequência, as Nações Unidas lançaram, no ano 2000, o chamado Pacto Global, entendido como uma “iniciativa voluntária de aprendizado que tem como objetivo promover a adoção, em práticas empresariais, de dez princípios sobre direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção”.<sup>14</sup>

Ocorre que, doze anos após o lançamento do Pacto Global, realizou-se no Brasil a “Conferência Rio+20”. A Declaração Final da Conferência, o documento “O Futuro que Queremos”<sup>15</sup> concluiu que a formulação de metas seria de grande utilidade para o lançamento de uma ação global que se voltasse com exclusividade ao desenvolvimento sustentável. Como consequência, durante a 70ª sessão da Assembleia Geral da ONU, ocorrida nos dias 25 a 27 de setembro de 2015, em Nova Iorque, foi apresentada a “Agenda 2030 para Desenvolvimento Sustentável”.

A “Agenda 2030” estabeleceu um programa a ser realizado entre os anos 2016 e 2030, por todos os países e partes interessadas, atuando em parceria colaborativa. Para tanto, fixou 17 (dezessete) objetivos para o desenvolvimento sustentável (ODS), além de 169 (cento e sessenta e nove) metas relacionadas. A Agenda 2030 é, portanto, um esforço conjunto, de países, empresas, instituições e sociedade civil, sendo que os 17 objetivos “são integrados e indivisíveis, e mesclam, de forma equilibrada, as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social

11 SHUTTER, Oliver de; RAMASTRY, Anita; et.al. 2012. Op. Cit.

12 BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Poder Executivo, Brasília, DF, 22 nov. de 2018. Seção 1, p. 01.

13 UNITED NATIONS. Report of the World Commission on Environment and Development. Rel. 42/187. 1987. Disponível em: <https://www.un.org/documents/ga/res/42/ares42-187.htm>. Acesso em 06 abr. 2019.

14 FEENEY, Patricia. Op. Cit. p. 178.

15 NAÇÕES UNIDAS. Declaração Final da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável (Rio+20). 2012. Disponível em: <http://www.mma.gov.br/port/conama/processos/61AA3835/O-Futuro-que-queremos1.pdf>. Acesso em 10 set. 2019.

e a ambiental. São como uma lista de tarefas a serem cumpridas pelos governos, a sociedade civil, o setor privado e todos cidadãos na jornada coletiva para um 2030 sustentável”<sup>16</sup>

Com relação ao conteúdo, os objetivos de desenvolvimento sustentável buscam, em linhas gerais, assegurar os direitos humanos, acabar com a pobreza, lutar contra a desigualdade e a injustiça, alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas, agir contra as mudanças climáticas, bem como enfrentar outros dos maiores desafios de nossos tempos. Dentre as metas relacionadas, conforme já anunciado, a de número 67 (sessenta e sete) é de fundamental importância por reconhecer o setor empresarial como o grande responsável pela efetividade dos objetivos propostos, haja vista ser um dos principais impulsionadores da produtividade, do crescimento econômico e da criação do emprego. A mesma meta aponta, ainda, a necessidade de proteção de direitos humanos em conformidade às iniciativas internacionais e, de modo mais particular, aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos<sup>17</sup>, cujo conteúdo será melhor detalhado no tópico que se segue.

### 3. A “DUE DILIGENCE” EM DIREITOS HUMANOS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS<sup>18</sup>

Frise-se, desde logo, que o termo “*due diligence*” (devida diligência) há muito é conhecido pela comunidade empresarial e utilizado para indicar o procedimento que permite uma visão global ou pontual sobre a empresa no momento da transação (direcionando uma análise sob os aspectos jurídicos, fiscais, financeiros, trabalhistas, dentre outros). Em que pese a preocupação inicial tenha se restringido a gestão e prevenção de riscos financeiros, muito comum durante as negociações para aquisição e fusão de empresas, fato é que, com o passar do tempo, consolidou a ideia de *responsabilidade social corporativa*, passando a preocupar-se, também, com as possíveis contribuições positivas das empresas para a sociedade.<sup>19</sup>

No direito internacional “o dever de tomar medidas de devida diligência para prevenir danos, também existe há décadas”<sup>20</sup>, daí porque diz-se que a origem da “*due diligence*” em direitos humanos não foi a criação do Conselho de Direitos Humanos da ONU, tampouco uma medida voluntária para responsabilidade social corporativa, originando-se, em verdade, de instrumentos legais que os Estados já vêm usando para garantir que o comportamento das empresas afine-se com as expectativas sociais, incluindo os padrões estabelecidos por lei.<sup>21</sup>

Fato é que, em matéria de direitos humanos, o termo passou a ser empregado com uma conotação bem específica após a divulgação dos já mencionados Princípios Orientadores das

16 Plataforma Agenda 2030. Disponível em: <<http://www.agenda2030.org.br/sobre/>>. Acesso em 09 set. 2019.

17 Literalmente: Meta 67 - “**A atividade empresarial privada, o investimento e a inovação são os principais impulsionadores da produtividade, do crescimento econômico inclusivo e da criação de emprego. Reconhecemos a diversidade do setor privado, que vai desde as microempresas e cooperativas às multinacionais. Convocamos todas as empresas a aplicar sua criatividade e inovação na resolução dos desafios do desenvolvimento sustentável. Vamos promover um setor empresarial dinâmico e funcional, ao mesmo tempo em que protegemos os direitos trabalhistas e as normas ambientais e sanitárias em conformidade com as normas e acordos internacionais relevantes e outras iniciativas em curso a este respeito, tais como os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos e as normas de trabalho da OIT, a Convenção sobre os Direitos da Criança e os acordos-chave ambientais multilaterais, para as partes nesses acordos**” (In: NAÇÕES UNIDAS, 2015. **Transformando nosso mundo: Agenda 2030 para Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 11 set. 2019.

18 A abordagem da origem e conteúdo dos Princípios Orientadores foram tratadas também em outro artigo de autoria própria. Vide: MATTOS, Marília Soares de; MATTOS, Nathália Soares de. **O “due diligence” como instrumento de prevenção a possíveis danos ambientais no âmbito empresarial**. 2019. No prelo.

19 RAMASASTRY, Anita. *Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability*. **Journal of Human Rights**, v. 14, n. 2, p. 237-59. 2015; University of Washington School of Law Research Paper No. 2015-39. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2705675](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705675). Acesso em 10 set. 2019.

20 CANTÚ RIVERA, Humberto. *Devida diligencia em derechos humanos: Breves reflexiones*. In: **Derechos Humanos y Empresas: Reflexiones desde América Latina**. Instituto Interamericano de derechos humanos. San José, C.R. : IIDH, 2017, p. 423-440.

21 SHUTTER, Oliver de; RAMASASTRY, Anita; et al. **Human Rights Due Diligence: The role of States**. Dec. 2012. Disponível em: <<https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/58671817d2b857fd0d141820/1483151386977/Human-Rights-Due-Diligence-The-Role-of-States.pdf>>. Acesso em 11 set. 2019.

Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (*Guiding Principles on Business and Human Rights*) – ou apenas “Princípios Orientadores” (PO’s)<sup>22</sup>.

Para melhor compreensão, imprescindível esclarecer que os PO’s são fruto dos estudos realizados por John Ruggie durante o período em que permaneceu cargo das Nações Unidas de Representante Especial do Secretário-Geral (RESG) na matéria de Direitos Humanos e Empresas, o que se deu entre os anos de 2005 e 2011. Já no ano de 2008, Ruggie apresentou, diante o Conselho de Direitos Humanos, um relatório no qual definia o marco conceitual que daria embasamento para o restante de seu trabalho: o Quadro Referencial denominado “Proteger, Respeitar e Remediar” foi estruturado em 03 (três) partes, quais sejam:

1) o dever do Estado de evitar abusos aos direitos humanos por terceiros, incluindo empresas, através de políticas, regulamentos e julgamentos apropriados; 2) a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos, o que significa realizar auditorias (*due diligence*) para evitar a infração dos direitos de outrem e abordar os impactos negativos com os quais as empresas se envolvem; 3) a necessidade de maior acesso das vítimas a reparação efetiva, por meio de ações judiciais ou não.<sup>23</sup>

Tal marco, conhecido como “Marco Ruggie”, foi aprovado, por unanimidade, por meio da Resolução A/HRC/RES/8/7, a mesma que estendeu o mandato de Ruggie por mais três anos, permitindo que, no ano de 2011, fosse apresentado o relatório final de onde extrai-se os Princípios Orientadores em Empresas e Direitos Humanos. Estes, por sua vez, afirmam, em linhas gerais, que as empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, ao passo que os Estados têm o dever de garantir que elas o façam, criando “medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e corrigir” abuso de direitos, fazendo-o por meio de políticas eficazes, legislação, regulamentos e atos jurisdicionais (ou autocompositivos).<sup>24</sup> As disposições contidas nos PO’s não vinculam juridicamente os Estados, nem tampouco as empresas que os adotam, razão pela qual são concebidos com o caráter de *soft-law*.<sup>25</sup>

Ao todo são 31 (trinta e um) princípios que visam à implementação do marco conceitual já referido, de modo que foram divididos entre os três pilares supramencionados: o primeiro, contemplando o dever do Estado de proteger contra abusos de direitos humanos por parte de terceiros, incluindo empresas (Princípios 1 a 10); o segundo, referente à responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos (Princípios 11 a 24); e o terceiro, tratando do acesso das vítimas a recursos judiciais e não-judiciais para remediar e reparar violações (Princípios 25 a 31).

Para o presente estudo, merece especial destaque o segundo pilar que trata da responsabilidade corporativa de *respeitar* os direitos humanos e, de modo ainda mais específico, na realização da “*due diligence*”. No que se refere, portanto, a responsabilidade das empresas, os princípios estão divididos em princípios *fundamentais* (11 ao 15) e *operacionais* (16 ao 24). No entanto, o componente essencial dos Princípios Orientadores é o processo de devida diligência para minimizar a exposição a riscos, sendo este aplicável a todas as empresas. A adoção deste mecanismo de “*due diligence*” – que os PO’s empregam como sinônimo de uma espécie diferenciada de auditoria em matéria de direitos humanos – permite às empresas identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como abordam seu impacto sobre os direitos humanos, bem como aderir a modelos procedimentais que permitam reparar todas as consequências negativas que provoquem ou tenham contribuído para provocar.

22 A abordagem da origem e conteúdo dos Princípios Orientadores foram tratadas também em outro artigo de autoria própria. Vide: MATTOS, Marília Soares de; MATTOS, Nathália Soares de. O “*due diligence*” como instrumento de prevenção a possíveis danos ambientais no âmbito empresarial. 2019. No prelo.

23 RUGGIE, John Gerard. 2014. Op. Cit. p. 22-23.

24 SHUTTER, Oliver de; RAMASTRY, Anita; et.al. Op. Cit.

25 Expressão traduzida de forma literal como “lei branda” e comumente utilizada no Direito Internacional em oposição à chamada *hard law* (“lei dura”) cujas normas derivadas deste direito são obrigatórias e cujo conteúdo deixa pouca margem para negociação ou repactuação de cláusulas.

A procedimentalização das “auditorias” (“*due diligence*”) estão contidas a partir do Princípio 17, merecendo especial destaque ao fato de que, por disposição expressa, sua realização precisa ser contínua, posto que reconhecido que os riscos podem mudar ao longo do tempo e com evolução do contexto operacional, sendo admitido que varie de complexidade em função do tamanho da empresa, do risco de graves consequências negativas sobre os direitos humanos e da natureza e o contexto de suas operações.

A “auditoria” proposta deve, ainda, incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os direitos humanos, a integração das conclusões e sua atuação a esse respeito, bem como o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas. Ademais, deve abranger os impactos negativos sobre os direitos humanos que tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais.

No que se refere especificamente à pretensa prevenção de danos, merece especial destaque o contido no Princípio 18, o qual afirma que as empresas “devem identificar e avaliar as consequências negativas reais ou potenciais sobre os direitos humanos em que possam ser envolvidos, seja por meio de suas próprias atividades ou como resultado de suas relações comerciais”. Tal excerto tem o mérito de prever a avaliação dos riscos reais e potenciais, os quais são frequentemente ignorados pelas grandes empresas. Para tanto, estas devem recorrer à “*due diligence*” valendo-se de especialistas em direitos humanos internos e/ou independentes, bem como incluir consultas substanciais com grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas, em função do tamanho da empresa e da natureza e do contexto da operação.

O Princípio 19, por sua vez, preceitua que as empresas devem integrar as conclusões de suas avaliações de impacto no marco das funções e processos internos pertinentes e tomar as medidas apropriadas. Para verificar se estão sendo tomadas medidas para prevenir os impactos adversos sobre os direitos humanos, o Princípio 20 dispõe que as empresas devem fazer um acompanhamento da eficácia de sua resposta, o qual deve basear-se em indicadores qualitativos e quantitativos adequados, bem como levar em consideração as informações vindas de fontes.

Mas não é só, além de adotar medidas eficazes, à luz do disposto no Princípio 21, as empresas devem assegurar também que estas sejam comunicadas interna e externamente, a fim de que todos possam avaliar se a resposta prestada diante de consequências concretas sobre os direitos humanos é (ou não) adequada. Neste sentido, evidente também a preocupação das Nações Unidas com efetiva reparação, havendo previsão expressa de que, se constatado que as empresas provocaram ou contribuíram para provocar impactos adversos devem reparar ou contribuir para sua reparação por meios legítimos (Princípio 22), não se desincumbindo, todavia, de cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, onde quer que operem; buscar fórmulas que lhes permitam respeitar os princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos quando confrontados com exigências conflitantes e, ainda, considerar o risco de provocar ou contribuir para provocar graves violações de direitos humanos como uma questão de cumprimento da lei onde quer que operem (Princípio 23).

Por fim, há recomendação contida no Princípio 24 no sentido de que, se necessário dar prioridade às medidas para enfrentar os impactos adversos, reais e potenciais, sobre os direitos humanos, as empresas devem primeiramente tratar de prevenir e atenuar as consequências que sejam mais graves ou que possam se tornar irreversíveis, caso não recebam uma resposta imediata.

#### 4. O DECRETO Nº 9.571/2018 E A IMPLEMENTAÇÃO DA “DUE DILIGENCE” NO ESTADO BRASILEIRO

Faz-se de suma importância compreender previamente que, com o intuito de fomentar a implementação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos por grande parte dos países, as Nações Unidas, por intermédio do “Grupo de Trabalho sobre a questão dos direitos humanos e empresas transnacionais e outras empresas”<sup>26</sup> lançou, no ano de 2012, o primeiro relatório anual ao Conselho de Direitos Humanos. Tal relatório aconselha os Estados a desenvolverem Planos Nacionais de Ação<sup>27</sup> como forma de implementação dos PO’s nos respectivos ordenamentos internos.

Os Planos Nacionais de Ação (PNA’s) podem ser entendidos de forma abrangente como uma espécie de instrumento para mapear e destruir os obstáculos e potencializar as boas experiências para o cumprimento de suas obrigações na proteção dos direitos humanos ou, dito de outra forma, “são documentos de política em que um governo articula prioridades e ações que adotará para apoiar a implementação de obrigações e compromissos internacionais, regionais ou nacionais em relação a uma determinada área ou tópico de política”<sup>28</sup>.

Ainda, conforme extrai-se do relatório emitido, o processo para o desenvolvimento dos PNA’s, devem levar em consideração que os planos precisam preencher quatro requisitos essenciais, quais sejam: (i) serem obrigatoriamente alicerçados nos princípios orientadores; (ii) serem contextualizados especificamente na realidade de cada Estado; (iii) necessitam advir de processos transparentes e com diálogo; (iv) devem prever revisões e atualizações periódicas, acompanhando a dinamicidade e evolução de novas realidades.<sup>29,30</sup>

Ocorre que, segundo levantamento atualizado em plataforma oficial<sup>31</sup>, dos 193 (cento e noventa e três) países-membros das Nações Unidas, apenas 23 (vinte e três) deles publicaram os respectivos Planos Nacionais de Ação, são eles: Bélgica; Chile; Colômbia; República Tcheca; Dinamarca; Finlândia; França; Geórgia; Alemanha; Irlanda; Itália; Lituânia; Luxemburgo; Países Baixos; Noruega; Polônia; Eslovênia; Coreia do Sul; Espanha; Suécia; Suíça; Reino Unido e Estados Unidos.

Como visto, até início do segundo semestre do ano de 2019, o Brasil manteve-se inerte no que se refere a existência formal de um PNA’s. Contudo, fato é que em 21 de novembro de 2018, foi publicado o já mencionado Decreto nº 9.571, que “Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos”.<sup>32</sup>

O Decreto em questão tem o escopo de estabelecer as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, “para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País” (art. 1º, caput). Para tanto, o documento trata o tema de forma bastante abrangente e estabelece que todas as disposições ali contidas “serão implementadas voluntariamente pelas empresas” (art. 1º, §2º), esclarecendo que “Ato do Ministro de Estado dos Direitos Humanos instituirá o Selo ‘Empresa e Direitos Humanos’, destinado às empresas que voluntariamente implementarem as Diretrizes de que trata este Decreto” (art. 1º, §3º).

26 O “Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises”, traduzido como “Grupo de Trabalho sobre a questão dos direitos humanos e empresas transnacionais e outras empresas” (também conhecido como “Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos”) foi estabelecido pelo Conselho de Direitos Humanos em 2011 (Resolução 17/4) e faz parte do que é conhecido como “Procedimentos Especiais” do Conselho de Direitos Humanos – composto por cinco especialistas totalmente independentes de qualquer governo ou organização, de representação geográfica equilibrada, os quais não são funcionários da ONU e não recebem salário pelo seu trabalho.

27 Em idioma oficial: “National Action Plans (NAP’s) on Business and Human Rights”.

28 National Action Plans on Business and Human Rights. Disponível em: <https://globalnaps.org/about/>. Acesso em 20 set. 2019.

29 HOMA. Planos Nacionais de Ação sobre Direitos Humanos e Empresas: contribuições para a realidade brasileira. 2016, p. 5, 6. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2016/01/Perspectivas-Gerais-sobre-os-Planos-Nacionais-de-Ac%C3%A7%C3%A3o-sobre-Empresas-e-Direitos-Humanos.pdf>. Acesso em: 20 set. 2019.

30

31 National Action Plans on Business and Human Rights. Disponível em: <https://globalnaps.org/country/>. Acesso em: 20 set. 2019.

32 BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Poder Executivo, Brasília, DF, 22 nov. de 2018. Seção 1, p. 01.

Para além das críticas no que se refere à voluntariedade<sup>33</sup> da adesão por parte das empresas fato é que, para os fins a que se destinam este estudo, o Decreto nº 9.571/2018 cumpre com a obrigação de ser alicerçado nos Princípios Orientadores, os quais também não são vinculantes, sendo possível verificar ao longo de todo o texto do Decreto, correspondência com os pilares dispostos por Ruggie no que se refere à proteção, respeito e reparação a possíveis danos aos direitos humanos na seara empresarial. É possível constatar, ainda, que as disposições estão contextualizadas às especificidades da realidade nacional, tal como se vê ao facultar às microempresas e as empresas de pequeno porte, o cumprimento das Diretrizes, na medida de suas capacidades (art. 1º,§1º).

Nesse sentido, imperioso destacar que optou-se por um recorte metodológico a fim de analisar o tratamento conferido pelo Decreto notadamente no que se refere ao processo de “due diligence” em direitos humanos. A esse respeito, verifica-se que esse modelo peculiar de auditoria é previsto tanto no Capítulo II que trata da “obrigação do Estado com a proteção dos Direitos Humanos em atividades empresariais”, quanto no Capítulo III que regulamenta a “responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos”.

No que se refere à obrigação dos Estados, o Decreto prevê expressamente no artigo 3º, inciso VII o “estímulo à adoção, por grandes empresas, de procedimentos adequados de dever de vigilância (*due diligence*) em direitos humanos”. Muito embora a recomendação de estímulo seja um tanto quanto genérica, fato é que, estudos internacionais já preveem ao menos 04 (quatro) principais maneiras de regulação por meio das quais os Estados podem garantir a realização da “*due diligence*” em matéria de direitos humanos por parte das empresas: (i) a “*due diligence*” proposta como uma questão de cumprimento de normas; (ii) por meio de incentivos e benefícios às empresas como retribuição à sua competência em demonstrar a prática do método; (iii) pelo fomento a mecanismos de transparência e divulgação, ou seja, a existência de regras que faz com que as empresas revelem a presença ou ausência da “*due diligence*”, bem como de quaisquer danos identificados aos direitos humanos no decorrer da atividade empresarial; (iv) mediante a combinação de duas ou três das abordagens anteriores.<sup>34</sup>

Vê-se, pois, que muito embora o Decreto não se dedique a especificar os métodos de incentivo, fato é que, na prática, a título exemplificativo, vislumbra-se que o incentivo poderá dar-se por meio da criação de regras que exijam que as empresas realizem o “*due diligence*” para aprovação de licenças e autorizações para projetos específicos ou atividades comerciais, ou, ainda, por meio da concessão de incentivos e benefícios às empresas como retribuição à sua competência em demonstrar a prática do “*due diligence*”.

Mas não é só, no que se refere ao dever de respeito aos Direitos Humanos por parte do setor empresarial, o Decreto mostra-se mais específico no regramento, mencionando no artigo 9, inciso VII, que:

*Art. 9º. Compete às empresas identificar os riscos de impacto e a violação a direitos humanos no contexto de suas operações, com a adoção de ações de prevenção e de controle adequadas e efetivas e, principalmente: (...)*

*VII - garantir, sempre que possível a participação das partes interessadas, sobretudo dos indivíduos e das comunidades potencialmente atingidas pelas atividades, no **processo de***

<sup>33</sup> No que se refere à relação entre empresas e direitos humanos, a constatação de que a voluntariedade na adesão aos regramentos (em especial aos PO's) não impede a perpetuação das violações, fez com que muitas nações passassem a acreditar que a ausência de um instrumento vinculante tem se mostrado como um obstáculo à efetiva salvaguarda dos direitos humanos no ramo empresarial. Nesse cenário, já se discute no âmbito das Nações Unidas a elaboração de um tratado internacional que pretende regular as atividades das corporações transnacionais e de outras empresas significando uma rede mais rígida de exigências legais em face das empresas que estavam acostumadas ao “soft law”. O esboço do documento vinculante foi publicado no ano de 2018 e denominado Draft Zero. Vide: UNITED NATIONS, 2018. **Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2019. Ressalta-se, ainda, que não há prazo final para elaboração de um documento oficial contendo parâmetros adequados e exigíveis para a responsabilidade das empresas em direitos humanos capazes de aliar os desejos e anseios dos Estados e das corporações empresariais.

<sup>34</sup> SHUTTER, Oliver de; RAMASTRY, Anita; et.al. **Op. Cit.**

**diligência**, desde a avaliação de impactos até a prestação de contas das medidas que são adotadas, incluído o processo decisório sobre quais são essas medidas e como elas serão executadas.

*Parágrafo único. As empresas que possuírem numerosas entidades em sua esfera de influência, que dificultem a auditoria no âmbito de cada entidade, priorizarão as áreas identificadas como mais sujeitas a riscos de consequências negativas sobre os direitos humanos. (Grifado e destacado).*

Se por um lado; o Decreto não inova ao prever a participação das comunidades possivelmente afetadas no processo de “*due diligence*” (posto que tal previsão já existe nos PO’s); de outro, garante que o procedimento seja ainda mais comprometido com a salvaguarda dos direitos humanos do que os próprios PO’s, posto que estes, não trazem a previsão de extensão dos deveres à cadeia produtiva, limitando-se a abarcar a atividade precípua da empresa, sem ampliação de verificação de possíveis violações cometidas por fornecedores, ao passo que o artigo 5, inciso I, do Decreto aduz que “Caberá, ainda, às empresas: I – monitorar o respeito aos direitos humanos **na cadeia produtiva vinculada à empresa**” (grifado e destacado).

Evidente que, ao prever o dever de respeito aos direitos humanos ao longo de toda a cadeia produtiva, o Decreto tem o intento de garantir um processo de “*due diligence*” mais completo e eficaz no combate as violações reais e/ou potenciais aos direitos humanos. Em síntese, o que se verifica é que, por meio de disposições literais distintas, o processo de “*due diligence*” –, previsto tanto pelos PO’s quanto pelo Decreto nº 9.571/2018 –, deve abranger, em quaisquer dos casos, mecanismos para prevenir os impactos negativos sobre os direitos humanos que tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais.

No entanto, ainda que não se vislumbre qualquer inovação por parte do Decreto 9.571/2018 e se compreenda que o regulamento nacional limitou-se a mera repetição de preceitos já dispostos nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, fato é que, tal previsão, por si só, já pode ser considerada como um avanço na tutela dos direitos humanos no que se refere à atividade empresarial. Isto porque, antes da vigência do Decreto, não havia regulação jurídica brasileira que chegasse perto de introjetar ao ordenamento pátrio os Princípios Orientadores de forma tão específica. Ademais, com o devido cuidado, o conteúdo do Decreto pode servir de subsídio para a eventual promulgação de um Plano Nacional de Ação.

## CONCLUSÕES

Em que pese os recentes e relevantes esforços das Nações Unidas no sentido de buscar compatibilizar a atuação empresarial com a proteção dos Direitos Humanos, ainda existe uma lacuna a ser trabalhada pois, ao mesmo tempo em que a voluntariedade na adoção dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos não é vista como capaz de disseminar a adoção do processo de “*due diligence*” em Direitos Humanos perante a comunidade empresarial; a inexistência de um instrumento internacional vinculante impede a aplicação de qualquer sanção aos Estados em caso de violações.

Nesse sentido, o Estado assume o papel de protagonista no compromisso de salvaguardar a proteção dos Direitos Humanos no que tange às violações possíveis pela execução da atividade empresarial. Daí porque diz-se que a atuação do Poder Executivo brasileiro, ao ocupar-se em publicar o Decreto nº 9.571/2018 contendo Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, prevendo, a um só tempo, obrigações estatais e deveres de respeito por parte das empresas, desponta como um processo até certo ponto inovador, posto que, tal como enunciado,

antes da vigência do Decreto, não havia no Brasil qualquer regulação jurídica da qual se extraísse os pilares de proteção fixados por John Ruggie quando da publicação dos PO's.

Evidente que, se reconhecido que as empresas, além de serem a força motriz do sistema econômico, têm estratégias de negócios que impactam diretamente o ambiente social e ambiental onde operam, é também por meio delas que se poderá alcançar os ditos objetivos de desenvolvimento sustentável previstos na "Agenda 2030" das Nações Unidas.

Não se faz necessário ter grandes conhecimentos de Direito Internacional para se verificar que os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, por não estarem previstos em tratados internacionais ou convenções ratificadas pelo Brasil, não trazem nenhuma obrigação ao estado-membro. Contudo, evidente que os Estados mais comprometidos com a proteção dos Direitos Humanos, procurarão, ainda que de forma espontânea, garantir a internalização dos PO's, sendo esta justamente a maior contribuição do Decreto nº 9.571/2018 para a implementação do "*due diligence*" em Direitos Humanos, além de poder vir a servir de subsídio para a eventual promulgação de um Plano Nacional de Ação.

# REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto no 9.571, de 21 de novembro de 2018. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Poder Executivo, Brasília, DF, 22 nov. de 2018. Seção 1, p. 01.

FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy. **Sur, Rev. int. direitos human**. São Paulo, v. 6, n. 11, p. 174-191, Dez. 2009, p. 178. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1806-64452009000200009](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-64452009000200009). Acesso em 11 set. 2019.

HOMA. **Planos Nacionais de Ação sobre Direitos Humanos e Empresas: contribuições para a realidade brasileira**. 2016. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2016/01/Perspectivas-Gerais-sobre-os-Planos-Nacionais-de-Ac%CC%A7a%CC%83o-sobre-Empresas-e-Direitos-Humanos.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2019.

MATTOS, Marília Soares de; MATTOS, Nathália Soares de. **O “due diligence” como instrumento de prevenção a possíveis danos ambientais no âmbito empresarial**. 2019. No prelo.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Final da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável (Rio+20)**. 2012. Disponível em: [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/66/288&Lang=E](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/66/288&Lang=E) >. Acesso em 10 set. 2019.

\_\_\_\_\_. **Transformando nosso mundo: Agenda 2030 para Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>>. Acesso em: 11 set. 2019.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os Direitos Humanos**. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SHUTTER, Oliver de; RAMASASTRY, Anita; et al. **Human Rights Due Diligence: The role of States**. Dec. 2012. p. 3. Disponível em: <https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/58671817d2b857fd0d141820/1483151386977/Human-Rights-Due-Diligence-The-Role-of-States.pdf>. Acesso em: 02 out. 2018.



UNITED NATIONS. **Report of the World Commission on Environment and Development**. Rel. 42/187. 1987. Disponível em: <https://www.un.org/documents/ga/res/42/ares42-187.htm> . Acesso em 06 abr. 2019.

\_\_\_\_\_. United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). **World Investment Report: Transnational Corporations, Extractive Industries and Development**. Geneva: United Nations, 2007. Disponível em: [http://www.unctad.org/en/docs/wir2007\\_en.pdf](http://www.unctad.org/en/docs/wir2007_en.pdf)>. Acesso em 10 set. 2019.

\_\_\_\_\_. **Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework**. New York and Geneva: United Nations, 2011. Disponível em: [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf). Acesso em: 11 set. 2019.

\_\_\_\_\_. **Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises**. 2018. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2019.

# PENSANDO UM MERCADO ARCO-ÍRIS: AS EMPRESAS BRASILEIRAS E A PROTEÇÃO INTERNACIONAL DOS DIREITOS LGBTI

Nathan Chagas Simões

*“Se quisermos alcançar um progresso global mais rápido rumo à igualdade para lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo, o setor privado não apenas terá de cumprir com suas responsabilidades de direitos humanos, mas também de tornar-se um agente ativo de mudança.”*

*Zeid Ra'ad Al Hussein, Alto Comissário de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (2014-2018)*

## RESUMO

Este artigo se situa no campo dos estudos das Relações Internacionais do Brasil. Pretendo analisar a atuação de empresas do setor privado brasileiro quanto à internalização e subsequente implementação de normas internacionais de direitos humanos aplicadas a contextos específicos de orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais. Defendo que há empresas brasileiras alavancando questões LGBTI nas lógicas de mercado e responsabilidade social, em diálogo com tratativas domésticas e internacionais de proteção aos direitos humanos e com a tipologia tripartite em direitos LGBTI.

**Palavras-chave:** Direitos LGBTI. Setor Privado. Empresas. Brasil. Relações Internacionais.

## INTRODUÇÃO

Desde a segunda metade do século XX, houve progressiva institucionalização do aparato jurídico-normativo de Direito Internacional dos Direitos Humanos (DIDH), além de especialização de instrumentos vinculantes aos Estados no que tange a normas específicas de direitos humanos, como discriminação racial, direitos das mulheres, emprego decente etc. Com isso, conceitos como responsabilidade internacional objetiva e tipologia tripartite, os quais foram gestados enquanto atribuições dos Estados nas Relações Internacionais (RI) e no Direito Internacional Público (DIP) para a observância, proteção e promoção dos direitos humanos, começam a ser pensados, também, para atores não estatais, nomeadamente empresas e corporações transnacionais. De tal modo, vem-se construindo, principalmente nas Organizações Internacionais (OIs), um entendimento de que as empresas não somente têm papel fulcral na prevenção de danos e violações aos direitos humanos, mas também são responsáveis pelo avanço positivo das agendas correlatas a temas sociais; face à tríade proteger (Estado), respeitar (empresas) e reparar (sociedade), metodologia proposta pelos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos ou Princípios de Ruggie (2011).

Entretanto, a despeito da construção de uma gramática de direitos humanos abrangente, há um grupo social vulnerável que encontra bastante resistência na arena internacional para o avanço de suas pautas: a comunidade LGBTI. Além de cerceados/as de diversos direitos civis,

políticos, econômicos, sociais e culturais em todo o globo, gays, lésbicas, bissexuais, pessoas trans e intersexo ainda não são amparadas por um tratado internacional vinculante. Há muita resistência de Estados, haja vista divergências políticas, culturais e religiosas, em positivar as questões de orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais nos foros e nas OIs e negociar tratados nesse campo.

Em contrapartida, jurisprudências de tribunais internacionais contemporâneos e documentos de caráter mais técnico e específico sobre questões LGBTI compõem esse emaranhado de dispositivos do DIDH. Em 2006, por exemplo, lavrou-se um dos principais instrumentos normativos sobre a interpretação específica dos tratados internacionais de direitos humanos à luz das particularidades das populações LGBTI: os Princípios de Yogyakarta, que consagram o que entendo, neste estudo, como direitos LGBTI. Em complemento, recentemente a campanha ONU Livres & Iguais publicou os Padrões de Conduta para Empresas (2018), documento elaborado pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH), que visa a fortalecer o envolvimento das empresas na promoção da igualdade de direitos e no tratamento justo da população LGBTI<sup>1</sup>.

Neste estudo, busco, a partir de uma análise centrada no Brasil, delinear tais substratos teórico-conceituais em um panorama de Proteção Internacional dos Direitos LGBTI. Objetivo assinalar empresas do setor privado brasileiro que atuam em diálogo com uma tipologia tripartite aos direitos LGBTI e defender que atores não estatais também detêm responsabilidade internacional quanto a respeitar, proteger e promover os direitos humanos<sup>2</sup>.

Proteção Internacional dos Direitos LGBTI: conceito advindo do Direito Internacional dos Direitos Humanos e aplicado ao setor privado brasileiro.

Em 1991, o Comitê de Direitos Humanos da ONU, órgão de tratado responsável pelo monitoramento do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP), foi acionado por Nicholas Toonen, cidadão gay australiano, na Comunicação 488/1992, com uma alegação de que a Austrália, em decorrência da legislação da Tasmânia que criminalizava o sexo homossexual, violava os artigos 2º (não discriminação), 17 (vida privada) e 26 (isonomia jurídica) do Pacto. Em resposta, no ano de 1994, o Comitê emitiu uma Notificação ao Estado australiano, responsabilizando-o por violar as obrigações positivadas nos artigos 2º (§1º) e 17 (§1º) do Pacto, ao que o Governo da Commonwealth na Austrália atendeu, em reparação ao Caso Toonen vs. Austrália, revogando a legislação tasmaniana<sup>3</sup>.

Somado a esse avanço hermenêutico de consagração dos direitos civis e políticos a pessoas LGBTI, em 2000, o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais elaborou o Comentário Geral nº 14. O documento ampliou o conceito de direito à saúde e adicionou os elementos de educação e saúde sexual e reprodutiva, em diálogo com a necessidade da expansão de políticas públicas e questões substantivas específicas para mulheres, incluindo outros grupos vulneráveis em matéria de gênero e sexualidade<sup>4</sup>.

Congregando esses dois espectros do Direito Internacional dos Direitos Humanos – a dimensão de direitos civis e políticos e a de direitos econômicos, sociais e culturais –, lavrou-se, em 2006, um documento técnico da Comissão Internacional de Juristas e do Serviço Internacional para os Direitos Humanos sobre a aplicação dos dispositivos de Direito Internacional para a proteção da população LGBTI: os Princípios de Yogyakarta. Os Princípios de Yogyakarta (2006) reiteram responsabilidades internacionais dos Estados em matérias de (i) inviolabilidade da pessoa LGBTI, (ii) não discriminação, (iii) segurança da pessoa LGBTI e (iv) vedação ao retrocesso em termos de direitos humanos<sup>5</sup>. Nesse sentido, o documento trata da aplicação da Carta Internacional

1 Fonte: NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBR), “ONU Livres & Iguais...”, 2018b.

2 Fonte: ALSTON, 2005; CLAPHAM, 2006.

3 Fonte: COMITÊ DE DIREITOS HUMANOS, 1994.

4 Fonte: COMITÊ DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS, 2000.

5 Fonte: MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO [MPU], 2010.

de Direitos Humanos em relação aos contextos de orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais.

Além disso, também em 2000, a ONU lançou o Pacto Global, a maior iniciativa de responsabilidade corporativa mundial, que incentiva empresas a respeitarem os princípios de direitos humanos e contribuírem com uma economia global mais sustentável e inclusiva. Tais nuances estão positivadas no relatório Princípios Norteadores para Empresas e Direitos Humanos (2011), ou Princípios de Ruggie, que toma como basilar o papel das corporações enquanto atores que devem seguir legislações aplicáveis à salvaguarda dos direitos humanos e promover práticas institucionais que visibilizem agendas de temas sociais.

Depreendemos, assim, que as empresas são fundamentais para o cumprimento das normas domésticas e internacionais de direitos humanos (respeitar), o avanço da eficácia horizontal dos direitos humanos (proteger) e a efetiva implementação e visibilização dessas agendas (promover). Isso consagra a responsabilidade social do mercado: ações empresariais de melhorias da sociedade, as quais incidem em áreas como educação, inclusão social, meio ambiente, cultura, esporte, lazer<sup>6</sup> e, para os fins do presente estudo, diversidade.

As companhias, a partir da responsabilidade social corporativa e estratégica, assumem obrigações de bem-estar social como forma de ressarcimento à sociedade quanto aos seus próprios interesses e lucros: práticas institucionais para qualidade de trabalho dos funcionários, contribuição com causas comunitárias, preservação [e restauração] do meio ambiente de locais no entorno, entre outras<sup>7</sup>. Para além das ações filantrópicas, é essencial compreendermos que o mercado detém compromisso com o fomento às cidadanias individual e coletiva, dado que as empresas são atores internacionais que moldam estruturalmente as relações sociais, segundo os Princípios de Ruggie (2011), e agentes tão socialmente responsivos quanto indivíduos, Estado, sociedade civil, partidos políticos e igrejas<sup>8</sup>.

Esses substratos instruem duas categorias analíticas e conceituais que demarco para este estudo: responsabilidade ativa do setor privado e intersetorialidade. A primeira afere o fato de que as empresas, na figura de atores que contraem obrigações internacionais objetivas e na capacidade de constituírem as relações sociais, têm um dever muito maior com as agendas de temas sociais e de direitos humanos do que o de somente serem responsáveis por não perpetrarem violações, de acordo com as vertentes críticas de DIP. E a segunda categoria compreende a faceta da gestão social, potencializada e otimizada quando permite uma articulação intersetorial entre os diversos atores sociais no âmbito das políticas públicas e das parcerias público-privadas. Com isso, o respeito, a proteção e a promoção dos direitos LGBTI, no contexto brasileiro, dependem da atuação de outros atores que não somente o Estado e a sociedade civil organizada: nesse caso, as empresas do setor privado<sup>9</sup>.

Essas interconexões entre internacional e doméstico revelam a necessidade de participação das empresas na efetivação das normas internacionais de direitos humanos, bem como das agendas de orientação sexual, expressão/identidade de gênero e características sexuais. Isso porque as novas lógicas de mercado demandam posicionamentos e iniciativas de empresas em relação a questões sociais e de direitos humanos. Ademais, estudos mostram que o potencial de compras LGBTI, em 2015, era estimado em R\$ 419 bilhões no Brasil, valor equivalente, na época, a 10% do Produto Interno Bruto (PIB)<sup>10</sup>.

Há várias empresas brasileiras que, para além de serem signatárias de compromissos domésticos e internacionais com as populações LGBTI, engajam práticas institucionais – a exemplo das ações de empregabilidade trans do Carrefour – e participam de atuações intersetoriais com

6 Fonte: CHIAVENATO, 1999, p. 121; QUEIROZ, ESTENDER & GALVÃO, 2014.

7 Fonte: GARCIA, 1999, p. 2.

8 Fonte: NETO & FROES, 2001, p. 26-27.

9 Fonte: GARAJAU, 2013.

10 Fonte: 'Potencial de compras LGBT [...]', O GLOBO, 2015.

órgãos como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Organização das Nações Unidas (ONU) para cultura e acesso ao mercado por parte de pessoas LGBTI. Empresas como Carrefour, Itaú e Natura compatibilizam suas ações voltadas ao público LGBTI com estratégias institucionais de capacitação dos funcionários e combate à discriminação homotransfóbica, mostrando a importância da responsabilidade social do setor privado. É inegável também que elementos como a representatividade de personagens LGBTI em séries e filmes da Netflix, as campanhas que as redes sociais *Facebook* e *Google* promovem para o Dia Internacional contra a Homofobia e o Mês do Orgulho LGBTI e a criação de comunidades empresariais como o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, por mais que objetivem fins mercadológicos com interesses financeiros em novos públicos-alvo, são fundamentais para a visibilidade das questões de gênero e sexualidade.

Também vale destacar a dimensão lucrativa da inclusão LGBTI nas empresas, que agrega à credibilidade e importância da pauta nas dinâmicas contemporâneas de mercado e constitui a base do setor privado: entregar produtos e serviços, preferencialmente de qualidade, ao público, na espera de retorno financeiro. Segundo estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2002) e da McKinsey (2012), pensar a diversidade no ambiente corporativo potencializa os lucros. A produtividade e lucratividade das empresas se relacionam ao conforto e à qualidade de trabalho dos funcionários, à diversidade e performance dos times e à capacidade inovadora de definir estratégias de mercado. A McKinsey (2012) observou que empresas com mais diversidade em seus quadros executivos apresentaram melhores resultados financeiros entre 2008 e 2010. Empresas como a Adidas, que diversificou a equipe e estabeleceu metas para o aumento do número de mulheres entre os cargos de gestão, classificaram retorno sobre o patrimônio (ROE, na sigla em inglês) 53% maior do que aquelas no quartil de menor diversidade e pontuaram lucro antes dos juros e impostos (EBIT) 14% mais alto, na média, do que o das com menos diversidade.

A construção de um mercado arco-íris incide diretamente na implementação dos princípios da Proteção Internacional dos Direitos LGBTI. Não obstante, em 2018, o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH) lançou os Padrões de Conduta para Empresas para enfrentamento à discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo. Empresas do setor privado brasileiro aderiram ao documento e afirmaram seu compromisso com cinco diretrizes básicas: (i) respeitar os direitos humanos e especificamente os direitos das pessoas LGBTI em operações e negócios; (ii) eliminar a discriminação contra funcionários e outras partes engajadas com os negócios; (iii) prover suporte a empregados, gerentes, proprietários, clientes e membros da comunidade que encontrem obstáculos para aceitação e inclusão no ambiente de trabalho; (iv) prevenir violações aos direitos humanos das pessoas LGBTI vinculadas a produtos, serviços e relações na companhia, nomeadamente violência, *bullying*, intimidação, maus tratos e incitação ao ódio; e (v) agir na esfera pública para construir uma diligência com a comunidade de respeito aos direitos LGBTI, via *advocacy* público, ação coletiva, diálogo social, financiamento, patrocínio e/ou suporte a organizações avançando a proteção aos direitos LGBTI<sup>11</sup>.

Em suma, os dados e documentos apresentados se contrapõem à visão clássica e estadocêntrica do DIP que, de certa forma, exime empresas da responsabilidade ativa com a não violação aos direitos humanos e a subsequente tipologia tripartite com os direitos LGBTI – respeitando, protegendo e promovendo-os. O Direito Internacional dos Direitos Humanos (DIDH) deve, portanto, preconizar a atuação intersetorial de atores sociais, com vistas a pensar a Proteção Internacional dos Direitos LGBTI à luz do setor privado, conforme os Princípios de Ruggie (2011) e os Padrões de Conduta para Empresas (2018).

Como o setor privado brasileiro tem defendido os direitos LGBTI?

---

11 Fonte: ACNUDH, 2018, p. 5-6.

O ponto de partida para apurar empresas em consonância com a tipologia tripartite para a Proteção Internacional dos Direitos LGBTI compreende, neste estudo, dois espectros. Os cinco Padrões de Conduta lançados pelo Alto Comissariado da ONU para os Direitos Humanos neste ano, conforme discutido anteriormente, aos quais empresas brasileiras aderiram; e o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, uma comunidade empresarial voltada à congregação de iniciativas do setor privado contornadas pelo respeito à diversidade e aos direitos LGBTI, são os substratos básicos a partir dos quais estudarei os casos a serem discutidos. Vale destacarmos nesse contexto, também, o Decreto nº 9.571/2018, aprovado em novembro do ano passado, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos para médias e grandes empresas, incluindo transnacionais<sup>12</sup>.

Criado em 2013, o Fórum é uma organização que reúne empresas em torno de dez compromissos voltados ao respeito e à promoção dos direitos LGBTI, especificamente nas áreas de (i) aprimorar práticas de gestão empresarial para efetiva adição de valor às marcas das empresas participantes e seus *stakeholders* (promover); (ii) combater a homotransfobia e seus efeitos prejudiciais a pessoas, negócios e sociedade (respeitar); e (iii) influenciar o meio corporativo e a sociedade na adoção de práticas de respeito aos direitos LGBTI (proteger). Logo, as empresas signatárias da Carta de Adesão ao Fórum e dos 10 Compromissos da Empresa com os Direitos LGBTI+ contraem responsabilidades nesses três eixos<sup>13</sup>.

Com isso, as diretrizes dos Padrões de Conduta e do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, para além de fazerem valer as interlocuções entre doméstico e internacional quanto à proteção dos direitos LGBTI, revelam-nos um norte para pensar um mercado de facto arco-íris. Isto é: empresas brasileiras que sejam ativamente responsivas e socialmente responsáveis com as agendas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais, contribuindo com o rol de iniciativas intersetoriais, políticas públicas e parcerias para as questões LGBTI. Passemos, agora, para múltiplos estudos de caso nesse campo.

Grandes corporações transnacionais, a exemplo da *Google*, *Microsoft* e *Coca-Cola*, que têm filiais e ampla rede de atuação no Brasil, vêm servindo de exemplo a outras empresas no que diz respeito a desenvolverem programas de promoção da diversidade. A Coca-Cola Brasil, por exemplo, tem um Comitê da Diversidade, no qual há cinco núcleos dedicados a recortes específicos: gênero, raça, geração, pessoas com deficiência (PcD) e LGBT+. O grupo LGBT+ vem trabalhando, em especial, com datas comemorativas para a comunidade, promovendo tanto ações internas dentro da companhia quanto movimentos em redes sociais. Exemplos disso foram a lata especial em homenagem ao Dia Internacional do Orgulho LGBTI, com frases de apoio à diversidade, bem como a camisa distribuída aos funcionários, na qual havia uma logomarca de garrafa estilizada com as cores do arco-íris<sup>14</sup>.

Outras multinacionais no Brasil, como IBM, White Martins, Unilever e GE, têm desenvolvido, cada vez mais, ações para incorporar a diversidade ao seu cotidiano operativo, iniciando processos de desmonte de preconceitos da própria equipe para trato e sensibilidade com o público LGBTI: oficinas, rodas de conversa e outras atividades internas que têm mobilizado os gestores e funcionários dessas corporações. As companhias transnacionais assumem um papel fundamental em puxar essas movimentações de empresas e direitos LGBTI no Brasil, congregando grupos como o já mencionado Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e a Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, do Instituto Ethos e do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT)<sup>15</sup>.

A *Microsoft* e a *Google* se somam a esse quadro, dado que, sendo referências do universo tecnológico, um campo com forte engendramento masculino, as duas empresas no Brasil têm

12 Fonte: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2018.

13 Fonte: FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+, 2018a.

14 Fonte: COCA-COLA BRASIL, 2017.

15 Fonte: ÉPOCA, “Por mais inovação e produtividade [...]”, 2017.

negros, mulheres e, especialmente, pessoas LGBTI ocupando cargos de médio e alto escalão, algo que vem contribuindo com a realização de processos seletivos que estejam atentos a um quadro corporativo mais diverso<sup>16</sup>. A *Google*, inclusive, emite relatórios anuais públicos sobre diversidade, inclusão e representatividade em seus escritórios, que contêm metas equitativas, e os/as funcionários/as LGBTI da companhia são chamados de *gayglers*<sup>17</sup>.

Nessa seara, temos os exemplos da AMBEV e Atento. A AMBEV institucionalizou em 2016 o Lager, grupo de afinidade LGBTI<sup>18</sup>. A Atento, por sua vez, marco mundial no ramo de *call center*, emprega cerca de 1.300 pessoas transexuais, que, em maioria, atuam como atendentes de telemarketing. Ao compararmos esse número com a realidade brasileira, percebemos que isso representa um ponto fora da curva: estamos no País em que mais se matam travestis e pessoas trans e onde cerca de 90% das travestis e mulheres trans têm a prostituição como atividade de sustento, devido à marginalização econômica e documental<sup>19</sup>.

Essa ação de empregabilidade trans na Atento tem acompanhado, concomitantemente, um processo de revisitação institucional da empresa. A ouvidoria da companhia colheu, no ano de 2012, relatos de pessoas trans que estavam usando banheiros do gênero com o qual não se identificavam, pois clientes e funcionárias sentiam incômodo com a presença de travestis e mulheres transexuais nos toaletes femininos. Isso vem suscitando várias medidas por parte da Atento – em consonância com os Padrões de Conduta –, tais como (i) decisões e comunicados do conselho de ética para uso dos banheiros de acordo com a identidade de gênero; (ii) campanhas de conscientização acerca dos valores da empresa e de sua política de igualdade e inclusão; (iii) uso do nome social no crachá e no e-mail corporativo; (iv) ações para o público trans externo com aulas de informática e dicas sobre entrevistas de emprego; e (v) negociações com as operadoras e seguradoras de plano de saúde a respeito de questões como hormonoterapia e cirurgias de redesignação sexual<sup>20</sup>.

O Carrefour também é outra empresa que tem adotado iniciativas semelhantes às da Atento. Em sete anos, a rede estruturou um Comitê de Diversidade voltado à adaptação de espaços para combater o machismo e a homotransfobia, mudanças culturais para implementar políticas de inclusão e valorização da diversidade no quadro de funcionários e parcerias com entidades que levantem a bandeira LGBTI e promovam ações públicas no tema. A rede de supermercados, inclusive, tem aumentado bastante a contratação de pessoas trans para os mais distintos cargos, e o Instituto Carrefour, na data de 22 de maio de 2018, foi sede da 14ª Reunião do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, a respeito de empregabilidade trans<sup>21</sup>.

Na sequência, a C&A é outra companhia que já carrega um histórico de envolvimento com os públicos LGBTI. Juntamente da Renner, a C&A é conhecida por desenvolver peças de roupa e coleções especiais para o Orgulho LGBTI. Ela tem usado, inclusive, pessoas da comunidade, como foi o caso da *drag queen* Pablllo Vittar, para divulgarem seus produtos e apresentarem linhas exclusivas do mercado arco-íris da empresa<sup>22</sup>. Ademais, a C&A teve um papel recente de lançar uma chamada de contratação de mil vagas para travestis e transexuais em todo o Brasil, em parceria com a organização Transempregos, visando a diversificar seu quadro de funcionários e a pautar inovação e tendências democráticas na indústria da moda<sup>23</sup>.

Cada vez mais as redes sociais têm sido utilizadas como instrumentos para publicizar posições inclusivas de empresas<sup>24</sup>. O Burger King Brasil e a Ultragaz utilizaram-se do *Facebook* em

16 Fonte: ÉPOCA, “Por mais inovação e produtividade [...]”, 2017.

17 Fonte: GOOGLE, 2018.

18 Fonte: CARTA CAPITAL, “Empresas saem do armário [...]”, 2017.

19 Fonte: EXAME, “Conheça a multinacional [...]”, 2018.

20 Fonte: *idem*.

21 Fonte: FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+, 2017.

22 Fonte: C&A, 2018.

23 Fonte: GAY1, 2018.

24 O que inclui, também, manifestações públicas pelos perfis das redes sociais corporativas de apoio aos Padrões de Conduta do ACNUDH e a outros documentos sobre empresas e direitos LGBTI.

novembro de 2018 para transmitirem mensagens de tolerância e de repúdio ao preconceito, em formato de vídeo e foto, respectivamente. Tendo em vista o impacto político das novas tecnologias nas relações sociais e nos processos de debate democrático<sup>25</sup>, retratar lésbicas, gays, bissexuais, pessoas trans e intersexo é um passo fundamental no sentido de promoção das agendas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais. As redes sociais permitem com maior facilidade que a opinião pública, aqui rastreada nos usuários da internet e dos meios digitais, externalize pensamentos acerca de distintos fatos sociais. E, nisso, manifestações homotransfóbicas em fóruns *on-line* e mídias sociais se tornam bastante comuns. A presença de conteúdo ou pessoas LGBTI na publicidade e propaganda e nas estratégias de marketing das empresas gera desconforto a públicos que nutrem repulsa pela comunidade. E, dessa forma, consagra-se como ferramental importante para naturalizar a presença de pessoas LGBTI e visibilizar suas pautas.

Entretanto, as estratégias de marketing não constituem o único caminho de promoção dos direitos LGBTI por parte das corporações. As empresas também têm papel fulcral no que diz respeito a apoiarem ou mesmo tocarem projetos voltados à comunidade LGBTI. Uma das formas mais reconhecidas de expressão e organização sobre diversidade sexual e de gênero é a Parada do Orgulho LGBTI (ou Parada da Diversidade). Empresas como Uber, Skol, Burger King, Doritos, Sky, Vodka, Accor Hotels e Microsoft são históricas patrocinadoras/apoiadoras desse megaevento e, recorrentemente, engajam-se de forma altamente participativa. A Skol, na Parada do Orgulho LGBTI de São Paulo de 2017, realizou uma pesquisa de opinião inédita, junto ao IBOPE Inteligência, a respeito da homotransfobia no Brasil, em que 17% dos/as entrevistados/as se reconhecem como pessoas preconceituosas e 72% já proferiram comentário ofensivo acerca da orientação sexual ou identidade de gênero de outras pessoas<sup>26</sup>.

Ademais, temos observado uma interessante movimentação de bancos privados endossando projetos culturais e/ou políticos em termos de direitos LGBTI. Para além da criação de segmentos prioritários em suas ações de promoção da diversidade e de gradativa cultura institucional de respeito, inclusão e equidade, o Banco Santander direcionou linhas de financiamentos socioambientais para investimento sociocultural, como foi o caso do Queermuseu<sup>27</sup>. Na mesma direção, o Itaú Unibanco, em parceria com a Mais Diversidade – tem sido cada vez mais comum a contratação de consultorias para atuarem em projetos com as empresas no intuito de respeitar, proteger e promover os direitos LGBTI –, lançou em 20 agosto de 2018 o edital LGBT+, para pessoas físicas e jurídicas, grupos e coletivos que já desenvolvem ou pretendem implementar iniciativas de caráter cultural, educacional, esportivo e social as quais contemplem o respeito e a valorização da diversidade LGBTI<sup>28</sup>. Por fim, o Banco Bradesco lançou um [vídeo](#) para o Natal de 2018, no qual celebrou o amor de um casal gay, tendo sido visto por mais de 120 milhões de usuários do *YouTube*.

Outras iniciativas do setor privado, como é o caso das *startups*, têm foco no investimento em projetos sociais, sem fins lucrativos. Um exemplo bastante recente é o da TODXS, uma *startup* social brasileira voltada à promoção da inclusão LGBTI. Dentre suas várias frentes de atuação, a TODXS tem atividades de (i) desenvolvimento de aplicativo para compilar dados sobre a população LGBTI, ajudar em denúncias de casos de homotransfobia e sistematizar eventos temáticos relacionados às agendas de gênero e sexualidade; (ii) programa de embaixadores, do qual fez parte, conectando e capacitando jovens líderes em gestão de projetos sociais com enfoque LGBTI; (iii) eventos voltados à visibilidade das nossas agendas, como seminários e rodas de conversa; e (iv) pesquisas nacionais de amostragem da população LGBTI para temas como identidade, educação e saúde<sup>29</sup>.

25 Fonte: SUNSTEIN, 2017.

26 Fonte: PARADASP, 2017.

27 Fonte: SANTANDER, 2018.

28 Fonte: GELEDÉS, 2018.

29 Fonte: TODXS, 2018.

Por fim, outro interessante desdobramento do mercado arco-íris se relaciona diretamente à articulação intersetorial para a efetivação dos direitos LGBTI. Em maio de 2018, houve uma ação conjunta entre Ministério Público do Trabalho (MPT), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Faculdade Hotec, em que a chef de cozinha Paola Carosella ministrou a segunda edição do projeto Empregabilidade de Pessoas Trans – Cozinha & Voz. Essa ação consistiu em um curso de ensino profissionalizante para capacitar travestis e homens e mulheres trans em situação de vulnerabilidade como assistentes de cozinha. A primeira edição do curso, ao final de 2017, encaminhou cerca de 70% desses/as estudantes ao mercado de trabalho, e empresas parceiras do projeto, como Sodexo, Avon, Arturito, La Guapa, Fitó e Mangiare contrataram boa parte do público envolvido após o fim do curso<sup>30</sup>. Isso denota a importância de interação entre Estado, setor privado, sociedade civil e Organismos Internacionais no tocante à tipologia tripartite para direitos LGBTI.

Enfim, podemos apanhar diversas movimentações por parte do empresariado brasileiro no sentido de respeito, proteção e promoção dos direitos LGBTI. Em se tratando especificamente do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, inúmeras são as atividades engajadas por empresas associadas: (i) Avon lançou a campanha *É para olhar mesmo* durante o mês de junho, mês do Orgulho LGBTI; (ii) Skol produziu anúncio com as marcas aliadas Burger King, Bis, Trident e Quem Disse, Berenice? para união em torno da causa LGBTI; (iii) IBM Brasil tem desenvolvido pesquisas a respeito dos benefícios da inclusão de profissionais LGBTI no meio corporativo; (iv) voluntários da Atento capacitaram travestis e mulheres trans por meio do Projeto Atentos ao Futuro LGBT+; (v) IBM Brasil concedeu a primeira licença paternidade para um funcionário, integrante de um casal homoafetivo, que adotou duas crianças, além de ter lançado programa de apoio a pessoas trans com subsídio para terapia hormonal; (vi) Uber participou da Parada LGBTI com a campanha #OAmorNosConecta etc.<sup>31</sup> As relações de mercado no Brasil estão, em muitos casos, acompanhando as novas demandas dos consumidores, que agregam aos produtos e serviços a necessidade de se olhar para agendas de temas sociais e de direitos humanos, construindo, assim, uma responsabilidade social ativa em torno das questões LGBTI.

O Fórum, além de congrega todas essas iniciativas do setor privado brasileiro, também é uma instância participativa de *workshops*, conferências internacionais sobre negócios e direitos LGBTI, grupos de trabalho, atividades com imprensa e, mormente, de propostas de cooperação entre as empresas em prol dos direitos LGBTI. Assim, o Fórum também celebra encontros temáticos para a comunidade empresarial, a sociedade civil LGBTI, as instâncias governamentais e os órgãos das Nações Unidas a fim de avançar os 10 Compromissos propostos na Carta de Adesão e a Proteção Internacional dos Direitos LGBTI.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebemos, desse modo, que o setor privado brasileiro tem desempenhado, cada vez mais, papel de ator social e internacional no que tange ao respeito, à proteção e à promoção dos direitos humanos, nomeadamente os direitos LGBTI neste estudo, inclusive incorporando um leque extenso de novos debates em temas sociais. Conseguimos pinçar algumas dessas plataformas utilizadas por empresas, desde a composição das equipes até investimentos substantivos em projetos voltados às temáticas de orientação sexual, identidade/expressão de gênero e características sexuais. Corroboramos, portanto, a tese de que é possível pensar um mercado arco-íris no Brasil a partir da Proteção Internacional dos Direitos LGBTI, e há, sim, empresas brasileiras demonstrando avanços significativos nesse escopo.

<sup>30</sup> Fonte: ONUBR, 2018c.

<sup>31</sup> Fonte: FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+, 2018c.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALSTON, Philip. **Non-State Actors and Human Rights**. Londres: Oxford University Press, 2005. 400 p.

ASSOCIAÇÃO DA PARADA DO ORGULHO LGBT DE SÃO PAULO [PARADASP]. **SKOL realiza pesquisa inédita sobre a LGBTfobia no Brasil**. 11 de outubro de 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2mGraBb>. Acesso em: 28 nov. 2018.

CARTA CAPITAL. **Empresas saem do armário e adotam políticas voltadas para LGBTs**. 17 de agosto de 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2vPHslf>. Acesso em: 28 nov. 2018.

C&A. **#CeAePablo**. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2lt9bhl>. Acesso em: 28 nov. 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CLAPHAM, Andrew. **Human Rights Obligations of Non-State Actors**. Londres: Oxford University Press, vol. XV, 2006. 641 p.

COCA-COLA BRASIL. **Conheça parte do Comitê LGBT+ que está trabalhando a diversidade sexual na Coca-Cola Brasil**. 11 de julho de 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2ig9XIU>.

COMITÊ DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS. **Comentário Geral No. 14** (2000), 22<sup>a</sup> sessão, Genebra, Conselho Econômico e Social. E/C.12/2000/4, 11 de agosto de 2000. Disponível em: [goo.gl/3G1PQt](http://goo.gl/3G1PQt).

COMITÊ DE DIREITOS HUMANOS. **Toonen v. Australia, Communication No. 488/1992**, U.N. Doc. CCPR/C/50/D/488/1992 (1994). Disponível em: <https://bit.ly/2WYHfQ5>.

ÉPOCA. **Por mais inovação e produtividade, grandes empresas promovem a diversidade.** 26 de setembro de 2017. Disponível em: <https://glo.bo/2MypcxR>. Acesso em: 28 nov. 2018.

EXAME. **Conheça a multinacional que emprega 1.300 transexuais no Brasil.** 12 de setembro de 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2LUHJta>. Acesso em: 28 nov. 2018.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Relação homossexual é crime em 71 países; 7 preveem pena de morte.** 10 set. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2m5BCII>. Acesso em: 23 out. 2018.

FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+. **10 Compromissos.** 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2IS6shH>. Acesso em: 22 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **Empresas.** 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2r6ySWy>. Acesso em: 28 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **Atividades das Signatárias.** 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2n2KGrO>. Acesso em: 28 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **Nossa História.** 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2nBRuwl>. Acesso em: 28 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **Carrefour transforma inclusão transgênera em realidade.** 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2n2MZL8>. Acesso em: 28 nov. 2018.

GAMA, Mara. Consumidores são os indutores de responsabilidade social das empresas. **Folha de São Paulo.** 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2nuiTRO>. Acesso em: 28 set. 2018.

GARAJAU, N. **Reflexões sobre a intersectorialidade como estratégia de gestão social.** Belo Horizonte: CRESS, 6ª região. 2013.

GARCIA, Ademerval. Responsabilidade social não é ajuda, é respeito. *Gazeta Mercantil.* In: **Interior Paulista**, 23 de novembro. 1999.

GAY1. **C&A abre mil vagas para travestis e transexuais em todo o Brasil.** 30 de novembro de 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2BljgMq>. Acesso em: 30 nov. 2018.

GELEDÉS. **Itaú Unibanco e Mais Diversidade lançam edital para incentivar projetos de valorização da diversidade LGBTQ+.** 22 de agosto de 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2PeZz30>. Acesso em: 28 nov. 2018.

GOOGLE. **Our accelerated approach to diversity and inclusion.** 2018. Disponível em: <https://diversity.google/>. Acesso em: 28 nov. 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO [MPU]. **Manual Prático de Direitos Humanos Internacionais.** Brasília: ESMPU, 2010. Disponível em: <https://bit.ly/2nuvaF5>.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL [ONUBR]. **As Nações Unidas e os Direitos Humanos.** 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2KLulto>. Acesso em: 28 ago. 2018.

NETO, Francisco; FROES, César. **Responsabilidade social e cidadania empresarial: A Administração do Terceiro Setor.** 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

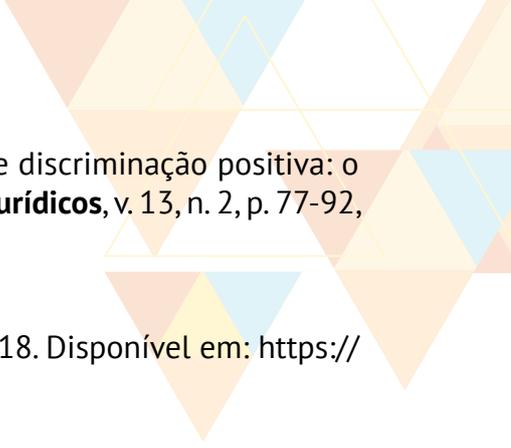
O GLOBO. **Nestlé reconhece trabalho escravo em cadeia de fornecedores.** Nov. 2015. Disponível em: <https://glo.bo/2n2OwAS>. Acesso em: 12 nov. 2018.

ONUBR. **ONU Livres & Iguais e iniciativa privada lançam Padrões de Conduta para Empresas no Brasil.** 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2tkd7Sc>. Acesso em: 23 out. 2018.

\_\_\_\_\_. **MPT e OIT se unem em projeto pela empregabilidade trans com chef Paola Carosella.** 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2nujoKS>. Acesso em: 28 nov. 2018.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Decreto Nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. In: **Casa Civil.** Disponível em: <https://bit.ly/2lqEGbP>. Acesso em: 28 nov. 2018.

QUEIROZ, Sara; ESTENDER, Antonio; GALVÃO, Margareth. Responsabilidade Social: uma Estratégia para as Empresas Se Destacarem no Mercado. In: XI SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, Rio de Janeiro. **Anais [...].** Rio de Janeiro: SEGeT, 2014. p. 1–9.



ROTHENBURG, Walter. Igualdade material e discriminação positiva: o princípio da isonomia. **Núcleo de Estudos Jurídicos**, v. 13, n. 2, p. 77-92, jul./dez. 2008.

SANTANDER. **Promoção da Diversidade**. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2t5Xmxo>. Acesso em: 28 nov. 2018.

SUNSTEIN, Cass. **#Republic**: Divided Democracy in the Age of Social Media. New Jersey: Princeton University Press, 2017.

TODXS. **Projetos**. 2018. Disponível em: <https://www.todxs.org/projetos/>. Acesso em: 28 nov. 2018.

YOGYAKARTA. Princípios de Yogyakarta, de 9 de novembro de 2006. Rio de Janeiro: Centro Latino-Americano em Sexualidade e Direitos Humanos (CLAM). 2006. Disponível em: <http://goo.gl/AiP6fQ>.

# EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS: OS PLANOS NACIONAIS DE AÇÃO COMO FORMA DE PROTEÇÃO PELOS ESTADOS

Patricia Almeida de Moraes\*\*

Vinicius Pedroso de Moraes\*\*\*

## RESUMO

Com o intuito de proteger os direitos humanos a ONU criou princípios orientadores sobre o tema, redigidos por John Ruggie, que consiste em 3 pilares: proteger, respeitar e remediar. Além disso, o grupo de trabalho da ONU, no tema, criou uma cartilha, dividida em 4 fases, para nortear a criação dos Planos Nacional de Ação. Ademais, foram estudados a fundo os Planos Nacional de Ação do Chile e da Colômbia, tendo em vista que estes países se localizam na América Latina e possuem realidades culturais e econômicas semelhantes às do nosso país, apresentando seus pontos principais. Considerando o caráter geral e abstrato dos princípios orientadores da ONU, se mostra necessária a criação de um tratado internacional que incentive, por meio de políticas econômicas, os Estados a adotarem seus PNAs e a elaboração de outras medidas que vinculem também as empresas a obrigação de proteger os direitos humanos.

Palavras-chave: xxxxx. Xxxxx. XXXXXXXX. XXXXXXXX.

## INTRODUÇÃO

A partir do rápido e intenso desenvolvimento do capitalismo e da globalização, houve uma expansão tanto quantitativa quanto qualitativa das empresas transnacionais, que dominaram o mercado e hoje chegam a ter faturamento superior ao PIB de muitos países.

Cada vez mais, essas empresas vêm ampliando territorialmente sua atuação por meio de subsidiárias, instaladas em inúmeros países. Esse processo trouxe pontos positivos para os países que hospedam essas empresas, como o desenvolvimento tecnológico, melhorias na infraestrutura de países em desenvolvimento e em muitos dos casos a garantia do sistema democrático como condição para a instalação da empresa.<?>

Porém, esse crescimento exacerbado e a forma como é conduzido o sistema de produção dessas grandes empresas, visando sempre uma maior margem de lucro, vieram acompanhados de pontos negativos também, como a ocorrência de uma série de violações de direitos humanos.

Tais violações podem ser divididas em dois grupos: as que são cometidas de forma direta pelas empresas e as que são realizadas de forma indireta. De forma direta temos como exemplos violações de direitos trabalhistas e civis dos próprios funcionários das empresas, chegando a caracterizar trabalhos com condições análogas a escravidão, além de discriminação de direitos das minorias, corrupção, e em casos extremos, práticas de torturas, estupros e até homicídios. Já a forma indireta se refere às atividades praticadas pelas empresas, muitas vezes em parceria

com os Estados em obras de infraestrutura, causando prejuízos ao meio ambiente, despejos forçados, entre outros danos socioambientais.<?>

Segundo John Ruggie as corporações conseguem atingir uma grande influência dentro de países com instituições fracas, ameaçando tirar seus investimentos do país caso sejam criadas regulamentações que prejudiquem de algum modo seu funcionamento e seus lucros.<?>

Dessa forma, se originou uma preocupação por parte da comunidade internacional, que por meio da ONU começou a buscar formas de impedir que essas empresas ofendam direitos humanos. Várias tentativas foram feitas, como, por exemplo, o Pacto Global, criado em 2000. Todavia, até então, são iniciativas, que obtêm pouco ou nenhum resultado efetivo, uma vez que não têm caráter vinculante e obrigatório, mas sim, apenas voluntário.<?>

Entretanto, o projeto que evolui a ponto de ser aprovado pela ONU foi elaborado por John Ruggie, então Representante Especial do Secretário-Geral da ONU para empresas e direitos humanos, que estabeleceu princípios que devem ser atendidos pelos Estados e pelas empresas. Ruggie estruturou seus princípios em um quadro referencial três pilares: Proteger, Respeitar e Remediar. É preciso dizer que apesar de todas as tentativas de implementação dos princípios – que são recentes, visto que eles foram aprovados em 2011 – trata-se de mais uma iniciativa de caráter voluntário.

Recentemente, tem-se tentado resolver os problemas acerca do assunto, buscando trazer efetividade aos princípios Ruggie, por meio da criação de Planos Nacionais de Ação pelos Estados. Para a construção desses planos é fundamental a implementação do primeiro pilar, que apresenta a ideia de vinculação do Estado ao dever de proteção dos direitos humanos, e à necessidade de que proveja os meios necessários para que as violações causadas por empresas tenham respostas.

O objetivo principal do trabalho é fomentar o respeito aos direitos humanos, observando as violações de direitos humanos que são realizadas pelas grandes empresas multinacionais, que na maioria das vezes ocorre em países que não tem força normativa e executiva suficiente para combater essa adversidade.

Para isso foi necessário entender todo o sistema que é adotado hoje pelo governo desses países, por agentes da sociedade civil e, até mesmo, pelas próprias empresas, que surte pouco, ou nenhum, resultado quanto ao enfrentamento desse conflito entre produção das empresas e proteção dos direitos humanos. Portanto, busca-se uma forma de impedir as transgressões de direitos humanos, é necessário que se evidencie e se alcance alguns objetivos específicos.

O método utilizado para a pesquisa é o Método descritivo, pesquisa documental, bibliográfica e com a análise dos Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos, bem como da cartilha orientadora para a criação de Plano Nacional de Ação e dos PNA da Colômbia e do Chile. Além disso, também foi utilizado o método hipotético-dedutivo, que formula a possibilidade de uma lacuna em um determinado nível de conhecimento, lança hipóteses que a possam preencher e, dedutivamente, testa as hipóteses. A lacuna pode ser entendida como as violações de direitos humanos no Brasil; a hipótese que pode preencher essa lacuna no Brasil seria a criação de um Planos Nacionais de Ação, e o teste destas hipóteses são os PNAs já instaurados por alguns países.

## **2. A ONU NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS RELACIONADOS À ATIVIDADE EMPRESARIAL**

A ONU, por diversas vezes apresentou tentativas de proteger os direitos humanos relacionados por empresas, o mais emblemático foi o Pacto Global<?>. Entretanto, apesar de atualmente

ainda muito prestigiado e utilizado pelas empresas, trata-se de uma medida voluntária, e sem qualquer forma de fiscalização de sua aplicação e efetividade. Assim, os resultados da adoção dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável do Pacto Global por empresas, não vem apresentando resultados reais na proteção dos direitos humanos, de forma que as violações vêm se perpetuando.

Dessa forma, em 2005 o então secretário geral da ONU, Kofi Annan, nomeou o professor de Harvard, John Ruggie, que já havia trabalhado na elaboração do Pacto Global, como Representante Especial do Secretário-Geral da ONU para empresas e direitos humanos. Ruggie ficou encarregado de clarificar os padrões de responsabilidade corporativa das empresas transnacionais quanto ao respeito aos direitos humanos, além da missão de situar o papel dos Estados na regulação eficaz sobre o dever das empresas no respeito e na proteção aos direitos humanos, levando em conta a cooperação internacional.<?>

Após muitos anos de pesquisa e trabalho, John Ruggie apresentou ao Conselho de Direitos Humanos, em 2011, os Princípios Orientadores, que foram aprovados por unanimidade. Ao todo tratam-se de 31 princípios, que têm como base o quadro referencial: proteger, respeitar e remediar. O caminho encontrado para implementar estes princípios, foi a criação dos Planos Nacionais de Ação.

## **2.1 – PRINCÍPIOS ORIENTADORES PARA EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS**

No que diz respeito ao quadro referencial dos princípios Ruggie, existem três pilares: a) o dever dos Estados de proteger contra abusos cometidos contra direitos humanos por terceiros, por meio de políticas, regulamentação e julgamento apropriados; b) a responsabilidade independente das empresas de respeitar os direitos humanos, com a realização de processos de auditoria (*due diligence*) para evitar violações de direitos, e abordar os impactos negativos resultantes; c) a necessidade de maior acesso das vítimas à reparação efetiva, por meio de ações judiciais e extrajudiciais.<?>

Este trabalho irá se concentrar apenas no primeiro pilar, pois os Planos Nacionais de Ação são medidas que devem ser adotadas pelos Estados na promoção da proteção dos direitos humanos relacionados à atividade empresarial. Assim, o primeiro pilar, que se refere ao papel do Estado, é constituído por dez princípios, que tem como fundamentação, basicamente, instruções que os Estados devem seguir para obrigar as empresas que se instalarem em seu território ou sua jurisdição a respeitarem os direitos humanos em suas atividades.<?>

O dever de proteger contra o abuso dos direitos humanos requer que os Estados medidas adequadas para prevenir, investigar, punir e corrigir esse abuso através de políticas, legislação, regulamentos e adjudicação. Isso inclui uma série de medidas, desde fornecer orientações eficazes às empresas sobre como respeitar os direitos humanos, fazer cumprir as leis que exigem que as empresas comerciais respeitem os direitos humanos. Inclui medidas que o Estado utiliza para influenciar a conduta de atores empresariais, seja como reguladores, compradores, investidores ou proprietários.

Assim, os princípios reforçam a ideia de que os Estados devem assegurar o monitoramento das atividades desempenhadas pelas empresas transnacionais em seu território, portanto deve haver uma coerência política horizontal e vertical, bem como internacional. Se propõe a necessidade de uma cooperação internacional cada vez maior entre os Estados e as instituições multilaterais.<?>

O Estado tem, ainda, a obrigação original de proteger os direitos humanos, independentemente que as transgressões a esses direitos não tenham sido cometidas por agentes estatais. Porém,

se o Estado não agir com a devida diligência para prevenir e remediar danos, penalizando os responsáveis e auxiliando as vítimas, ele poderá ser imputado por tais violações.<?>

Dessa forma, para que o Estado possa cumprir todas estas medidas, são necessárias políticas públicas eficazes, que estariam previstas no Plano Nacional de Ação do Estado. Para que seja criado um PNA, o quadro referencial corresponde à obrigação das partes que precisam estar presentes no acordo: o Estado, as empresas e comunidade internacional, respectivamente.

## **2.2. CARTILHA DA ONU PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS NACIONAIS DE AÇÃO**

Após a aprovação dos Princípios Orientadores, o Conselho de Direitos Humanos da ONU estabeleceu um Grupo de Trabalho inter-regional sobre Empresas e Direitos Humanos, formado por cinco especialistas para dar continuidade ao mandato. As principais tarefas desse grupo de trabalho são promover a aplicação e a divulgação dos Princípios Orientadores, identificar e fazer um intercâmbio de boas práticas, ajudar a construir a capacidade institucional dos países em desenvolvimento e também das pequenas e médias empresas e apresentar novas recomendações ao conselho.<?>

Em 2012, o Grupo de Trabalho fez seu primeiro relatório anual ao Conselho de Direitos Humanos, aconselhando os Estados a desenvolverem Planos Nacionais de Ação Nacionais como forma de implementação dos princípios.<?>

Para entender a criação de um Plano de Ação é necessário saber sua definição e seus critérios essenciais. De acordo com a ONU os planos devem seguir alguns requisitos: seguir obrigatoriamente os princípios orientadores; devem ser contextualizados a realidade de cada Estado; necessitam ter origem em um processo de diálogo e transparência; e deve ser periodicamente revisado e atualizado se necessário.<?>

Essa cartilha criada pelo Grupo de Trabalho da ONU orienta o Estado a colocar em prática, em forma de lei os princípios de proteção dos direitos humanos, baseando-se em padrões internacionais para prevenir, atenuar e corrigir as possíveis violações, adequando-os a realidade que o país vive e integrando-os as próprias culturas. A cartilha da ONU orienta ainda que os Estados realizem essa elaboração através de uma abordagem inclusiva e transparente, dando atenção a opinião de grupos sociais que estarão envolvidos no processo, e que regularmente revisem e atualizem os PNAs.<?>

Para garantir o foco o âmbito nacional os Estados devem tomar alguns cuidados, como se concentrar em versar sobre impactos concretos aos direitos humanos na hora de elaborar o plano; levar em consideração participações não-governamentais para desenvolvimento, monitoramento e atualização do plano; estabelecer um tempo claro para a realização do NAP; e compartilhar os resultados obtidos com as partes interessadas.<?>

Apresentados os critérios essenciais, vamos conhecer o processo de orientação presente na cartilha da ONU para a efetiva criação do Plano Nacional de Ação. A orientação nesse tema consiste em um processo de quatro fases: Iniciação; Avaliação e consulta; Elaboração do PNA inicial; e Implementação.

A primeira fase, de iniciação, consiste na ideia de estabelecer uma base para a implementação efetiva do plano, seguindo alguns passos. Primeiro se deve procurar um compromisso formal do Governo para a participação de um PNA, com representantes do governo e partes interessadas.

É necessário, também, que se crie um formato de colunas interdepartamentais, laboração e liderança designada, para a coordenação do processo dentro do governo. Além disso, deverá ser

desenvolvido um plano de trabalho que esclareça a relação entre as entidades governamentais no PNA.

Quanto à avaliação e consulta, também deverá ocorrer uma importante participação das partes interessadas, governamentais e não-governamentais, na análise quanto as violações de direitos humanos pelas empresas e omissões do Estado na tentativa de saná-las. É fundamental que os agentes governamentais observem as atitudes que devem ser tomadas e estabeleçam prioridades, de acordo com a área que sofreu mais impacto e a promoção do Estado na real intenção de mudar o cenário.

A fase de criação do Plano Nacional de Ação inicial, devendo ser consultado e revisado antes de ser lançado. Com base na fase dois, esse plano deve avaliar o contexto e identificar prioridades, contando com a participação de todas as partes interessadas no processo, buscando delinear atividades focadas, que promovem uma proteção mais eficaz aos direitos humanos. Isso posto, o PNA inicial deve ser finalizado e lançado, devendo passar uma imagem de sensibilização do governo com os impactos adversos no assunto de negócios e direitos humanos no país.

A última fase é a implementação, que representa a efetiva aplicação de tudo que foi planejado no NAP, continuando com a colaboração interdepartamental, para garantir que prossiga o envolvimento de diferentes áreas na execução do plano. O Estado deve criar um grupo de monitoração, composto por agentes legítimos que representem todas as partes interessadas. A implementação será facilitada pelas ações que estiverem nele descritas, e deverá ter prazos e responsabilidades definidos, além de realizar relatórios periodicamente sobre o desempenho do PNA.

Após a implementação, é necessário que se faça uma avaliação e atualização do plano, observando os pontos positivos e negativos com base nas informações estabelecidas nas fases anteriores, devendo alterar os pontos necessários para que se atinja a maior eficácia na execução do processo, de forma que a datas dessas atualizações constem no plano inicial.

Para a atualização do plano deverá ocorrer uma avaliação do impacto causado pelo PNA e das lacunas existentes, baseadas na eficácia do plano e em consultas a indicadores de desempenho estabelecidos nessa avaliação. Deverão ser consultados também as partes interessadas para que se preencham as lacunas e identificar as prioridades, sempre de forma acessível a população. Em seguida, com base nos dados apresentados, o governo deverá consultar as entidades governamentais para que elaborem uma versão atualizada do NAP, que passará pela observação das partes não-governamentais, para que, assim, seja finalizada e lançada a versão atualizada do Plano Nacional de Ação.<?>

## **OS PLANOS NACIONAIS DE AÇÃO**

Com a instituição do Grupo de Trabalho da ONU e a aplicação dos princípios orientadores para empresas e direitos humanos, se almejou promover a divulgação e a execução efetiva desses princípios em nível nacional, na forma de Planos Nacional de Ação. Para tanto, foi necessário que se promovesse a difusão de boas práticas e lições aprendidas, e fomentação de capacidade para se alcançar o objetivo.

O grupo de trabalho empregou muita ênfase na adoção dos planos pelos Estados e conquistou um resultado positivo, chegando, em junho de 2016, a atingir e existência de 8 PNAs aprovados. Entre eles estão o Reino Unido<sup>1</sup>, a Dinamarca<sup>2</sup>, Finlândia<sup>3</sup>, Lituânia<sup>4</sup>, Suécia<sup>5</sup> e Noruega<sup>6</sup> em destaque.

No entanto, os países supracitados se localizam em regiões com realidades econômicas e culturais muito distintas do Brasil, e como o trabalho em comento tem como um dos objetivos analisar a implementação de um NAP no nosso país, se faz necessário observar países semelhantes ao nosso em alguns aspectos. Isso posto, o Chile e a Colômbia foram os países escolhidos como foco da análise, uma vez que são os únicos países da América Latina que já implementaram seus Planos Nacionais de Ação.

## PLANO NACIONAL DE AÇÃO DA COLÔMBIA

Na Colômbia, a mais de uma década que o governo já vem se preocupando no país com as iniciativas tomadas pelas empresas e pelo próprio Estado, mostrando o respeito que tem pelo assunto “Empresas e Direitos Humanos”, com a criação de programas como “*el Comité Minero Energético para el sector extractivo*” em 2003 e “*el Compromiso Ético Suizo*” em 2011, entre outros programas de proteção aos direitos humanos no âmbito empresarial.<sup>7</sup>

Em 2015, através do chamado aconselhamento presidencial, com o objetivo de implementar os princípios para empresas e direitos humanos, da ONU, o governo colombiano, contando com a participação de empresas, organizadores da sociedade civil e com o apoio da Comunidade Internacional, iniciou a construção do Plano Nacional de Ação no país.<sup>8</sup>

A formulação do Plano Nacional de Ação colombiano ficou sob comando de um grupo formado pelo: Gabinete do Provedor de Justiça, a Fundação das Ideias pela Paz (representante da sociedade civil e secretaria técnica de Guias Colômbia e Compromisso Ético da Suíça), secretaria técnica do Comitê de Energia Mineradora, AECID, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e do Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos.<sup>9</sup> A forma como foi programado e elaborado o plano, mostra que o Estado seguiu as orientações idealizadas na cartilha do grupo de trabalho da ONU, sustentando a ideia da ampla participação, baseada em diálogos, dos agentes relevantes para o processo.

No que se refere ao plano em si, existem abordagens em várias áreas e aspectos, se baseando principalmente em normas internacionais de proteção aos direitos humanos e com o enfoque diferenciado, protegendo diferentes grupos, como as minorias, e dando ênfase territorial para sanar problemas relacionados as características culturais, ambientais e produtivas de cada local.<sup>10</sup>

1 HM GOVERNMENT. **Good Business: implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.** 2013. Disponível em: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/236901/BHR\\_Action\\_Plan\\_-\\_final\\_online\\_version\\_1\\_.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_1_.pdf). Acesso em: 10 maio 2018.

2 **PLANO DE AÇÃO NACIONAL DA DINAMARCA.** Disponível em [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark\\_NationalPlanBHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark_NationalPlanBHR.pdf).

3 **PLANO DE AÇÃO NACIONAL DA FINLÂNDIA.** Disponível em [http://www.tem.fi/files/41214/TEMjul\\_46\\_2014\\_web\\_EN\\_21102014.pdf](http://www.tem.fi/files/41214/TEMjul_46_2014_web_EN_21102014.pdf). Acesso em: 10 jul. 2018.

4 **LITHUANIA'S ACTION PLAN ON THE IMPLEMENTATION OF THE UNITED NATIONS GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS.** 2015. Disponível em: [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Lithuania\\_NationalPlanBHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Lithuania_NationalPlanBHR.pdf). Acesso: 10 maio 2018.

5 **GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN. Action plan for business and human rights.** Disponível em: <http://www.government.se/contentassets/822dc47952124734b60daf1865e39343/action-plan-for-business-and-human-rights.pdf>. Acesso em: 10 maio 2018.

6 **PLANO DE AÇÃO NACIONAL DA NORUEGA.** Disponível em: [https://www.regjeringen.no/globalassets/departmentene/ud/vedlegg/mr/business\\_hr.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/departmentene/ud/vedlegg/mr/business_hr.pdf). Acesso em: 10 maio 2018.

7 **COLOMBIA AVANZA. Derechos Humanos y Empresas: Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas.** p. 3-4. Disponível em: [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA\\_Colombia\\_9dic.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf). Acesso em 14 jun. 2018.

8 **COLOMBIA AVANZA. Derechos Humanos y Empresas: Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas.** p. 3-4. Disponível em: [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA\\_Colombia\\_9dic.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf). Acesso em 14 jun. 2018.

9 **COLOMBIA AVANZA. Derechos Humanos y Empresas: Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas.** p. 5. Disponível em: [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA\\_Colombia\\_9dic.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf). Acesso em 14 jun. 2018.

10 **COLOMBIA AVANZA. Derechos Humanos y Empresas: Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas.** p. 6. Disponível em: [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA\\_Colombia\\_9dic.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf). Acesso em 14 jun. 2018.

O Plano também traça uma lista de objetivos específicos, utilizados como meio para atingir o objetivo principal de garantir a proteção adequada aos direitos humanos nas atividades empresariais dentro do país. A lista de objetivos específicos tem como pontos fundamentais: garantir a coerência das políticas internas e as orientações internacionais sobre o assunto; garantir o respeito aos direitos humanos pelas empresas; viabilizar o acesso a remediação quando os direitos humanos forem violados por empresas; fortalecer a participação da sociedade civil nas atividades empresariais; contribuir para a implementação da due diligence como um processo de gestão de negócios e como base para investimentos responsáveis na Colômbia; e melhorar a sustentabilidade e os direitos humanos como vantagens comerciais competitivas.

Para atingir tais objetivos foram estabelecidas, também, algumas linhas de ação. As linhas de ação têm conteúdo semelhante ao dos objetivos específicos supracitados, sendo assim, foram escolhidos apenas alguns pontos a serem exemplificados, tais como o fortalecimento de mecanismos judiciais e administrativos de acesso a remediação, que se refere a situações supervenientes as violações; participação da sociedade civil, dando espaço para maior atuação de agentes relevantes; a função de ator econômico do Estado, usando sua importância econômica e política para garantir a proteção dos direitos humanos pelas empresas; e a vantagem competitiva para empresas que respeitem os direitos humanos, reconhecendo a empresa como uma aliada nesse tema e a incentivando, através do Ministério do Comércio, Indústria e Turismo, com parcerias público-privadas afim de auxiliar no seu crescimento se essa se comprometer a respeitar os direitos humanos.

Além disso, foram determinados quais os deveres do Estado para proteger efetivamente os direitos humanos. São os entendidos como deveres do Estado: melhorar a coerência e eficácia de suas políticas institucionais; garantir que o Estado atue como um ator econômico que respeite os direitos humanos; promover a participação efetiva da sociedade civil na defesa e promoção dos direitos humanos em atividades de negócios; fornecer referências claras às empresas sobre o que se espera de seu desempenho em relação aos direitos humanos; e apoiar a implementação de processos de due diligence na atividade comercial.

O sistema de due diligence é entendido como o conjunto de medidas realizadas por uma empresa que agir com responsabilidade, para cumprir seu dever de respeitar os direitos humanos, observando as circunstâncias específicas do contexto de cada empresa. Como se trata de um conceito que deve ser interpretado em cada caso, como uma resposta adequada aos riscos dos impactos de violações de direitos humanos, o Estado deve definir qual conduta ela espera de cada empresa no que se refere ao respeito a esses direitos. Para tanto, o Estado promoverá o desenvolvimento de mecanismos e ferramentas que facilitem a implementação dessas práticas pelas empresas.

### **3.2. PLANO NACIONAL DE AÇÃO DO CHILE**

No Chile, o ensejo pela criação do plano começou quando, baseado nos princípios para empresas e direitos humanos da ONU, em 2014, o governo apresentou uma resolução sobre o tema na Assembleia Geral da OEA, desencadeando a realização de uma sessão especial, no país, sobre o assunto em janeiro de 2015. Após isso, iniciou-se uma campanha de capacitação e diálogo sobre o tema com diversos agentes do Chile sobre o assunto, como intuito de elaborar a criação de um relatório para respaldar a criação do plano.

Seguindo a instrução da cartilha apresentada pelo grupo de trabalho da ONU, o governo chileno promoveu diversos diálogos sobre empresas e direitos humanos nas três regiões do

país, contando com a participação de cada um dos grupos relevantes. Entretanto, apesar de seguir uma metodologia já estabelecida, essas conversas progrediram de forma mais flexível e dinâmica, se adaptando a cada grupo, tendo em vista a diversidade cultural das oficinas envolvidas, coletando observações e experiências dos impactos já sofridos e os desafios relacionados.

Após esse amplo período de diálogos, foi criado o Plano Nacional de Ação do Chile em 21 de agosto de 2017. O governo chileno se baseou, nitidamente, nos pilares idealizados por John Ruggie, tendo em vista que dividiu seu plano em três partes: a obrigação do Estado em proteger os direitos humanos; a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos; e o acesso aos mecanismos de remediação.

O primeiro pilar apresenta nove propósitos a serem seguidos pelo Estado para que consiga atingir o objetivo principal, tais como: a capacitação em matéria de direitos humanos e empresas; amplo diálogo; inclusão e não discriminação; transparência e participação; contratação pública; fortalecimento das políticas públicas; fortalecimento das políticas internacionais; criação legislação, políticas e incentivos; e utilização as empresas estatais como exemplo de conduta para as demais.

O segundo pilar tem três tópicos referente às empresas, sendo eles: geração de documentos que permitam as empresas entender os riscos de potenciais impactos negativos em cada contexto; promover o sistema de due diligence no campo dos direitos humanos; e realizar relatórios de como abordam os riscos de impactos aos direitos humanos.

O último pilar diz respeito ao acesso a remediação após danos causados por violações de direitos humanos, e estabelece quatro pontos: acessibilidade, exequibilidade e eficácia dos mecanismos judiciais estatais; estabelecer mecanismos extrajudiciais eficazes e apropriados; facilitar o acesso a mecanismos de reivindicações não estatais; e utilizar os princípios orientadores como critérios para queixas judiciais e extrajudiciais, para garantir sua eficácia.

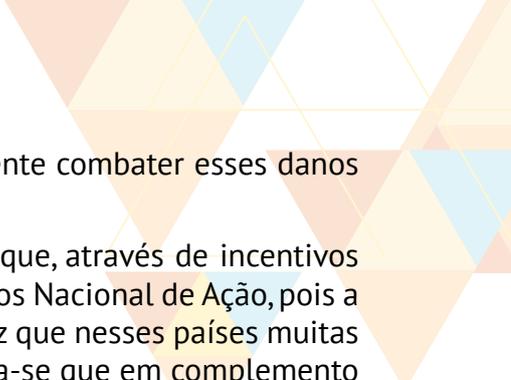
O Brasil, por sua vez, assumiu internacionalmente que está em um processo de criação do plano, porém até agora não se tem nenhum projeto concreto que evidencie o real interesse do governo em criar o Plano Nacional de Ação e proteger os direitos humanos nas atividades empresariais. Para que o governo brasileiro possa adotar seu próprio plano, é necessário passar por um grande período de estudo e diálogo com agentes relevantes do processo, como ocorreu no Chile e na Colômbia, onde foram criados planos muito bem elaborados.

#### **4. CONCLUSÃO**

Pelo andamento na criação dos PNAs, observa-se cada vez mais que as empresas multinacionais não têm obrigações efetivas, mas apenas responsabilidades morais de caráter secundários, de respeito aos direitos humanos, aumentando o foco na obrigação dos Estados com a criação desses planos. Porém, pela falta de uma exigência ou normativa internacional concreta, da ONU, que obrigue efetivamente os Estados a criarem os Planos Nacional de Ação, nota-se o caráter geral e abstrato no que diz respeito as orientações da ONU.

No entanto, nota-se que apesar dessas características os Planos Nacionais de Ação têm demonstrado um grande avanço nos países, tendo em vista a importância que vem se atribuindo ao tema pela comunidade internacional, mesmo ainda não se podendo aferir resultados efetivos, uma vez que se trata de políticas recentes.

Geralmente as violações de direitos humanos por empresas multinacionais ocorrem em países em que as estruturas e as instituições são frágeis, capazes de deixar grandes empresas influenciar o modo de se governar. Por este motivo encontra-se, nestes países, muita dificuldade



na implementação de planos, como o PNA, que consigam efetivamente combater esses danos causados por empresas transnacionais aos direitos humanos.

Assim, mostra-se necessário a criação de um tratado internacional que, através de incentivos políticos e econômicos, estimulem estes Estados a criarem seus Planos Nacional de Ação, pois a adoção do plano não ocorreria por meio de uma iniciativa própria, vez que nesses países muitas vezes a empresa sustenta a economia da nação. Isso posto, considera-se que em complemento ao PNA, é necessário que seja adotada outras medidas que vincule, também, as empresas à obrigação de respeitar os direitos humanos, para que de alguma forma o objetivo de evitar essas violações seja efetivamente alcançado.

## REFERÊNCIAS

AGUIRRE, Daniel. **The human right to development in a globalized world**. Inglaterra: Ashgate Publishing Limited, 2008. p.4-5. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=bxTangEACAAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 05 ago. 2018.

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

COLOMBIA AVANZA. **Derechos Humanos y Empresas: Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas**. p. 9. Disponível em: [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA\\_Colombia\\_9dic.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf). Acesso em 14 jun. 2018.

CONNECTAS DIREITOS HUMANOS. **Empresas e direitos humanos: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar - Relatório final de John Ruggie**. Representante especial do secretário-geral. Disponível em: [http://www.conectas.org/arquivos-site/Conectas\\_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie\\_mar2012\(1\).pdf](http://www.conectas.org/arquivos-site/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012(1).pdf). Acesso em 05 out. 2017.

GOBIERNO DE CHILE. **Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile**. Disponível em: [https://minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20171109/asocfile/20171109170236/plan\\_de\\_accion\\_nacional\\_de\\_ddhh\\_y\\_empresas.pdf](https://minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20171109/asocfile/20171109170236/plan_de_accion_nacional_de_ddhh_y_empresas.pdf). Acesso em: 15 jun. 2018.

GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN. **Action plan for business and human rights**. Disponível em: <http://www.government.se/contentassets/822dc47952124734b60daf1865e39343/action-plan-for-business-and-human-rights.pdf>. Acesso em: 10 maio 2018.

HM GOVERNMENT. **Good Business: implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights**. 2013. Disponível em: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/236901/BHR\\_Action\\_Plan\\_-\\_final\\_online\\_version\\_1\\_.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_1_.pdf). Acesso em: 10 maio 2018.

**LITHUANIA'S ACTION PLAN ON THE IMPLEMENTATION OF THE UNITED NATIONS GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS.** 2015. Disponível em: [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Lithuania\\_NationalPlanBHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Lithuania_NationalPlanBHR.pdf). Acesso: 10 maio 2018.

MORAES, Patrícia Almeida de; PAMPLONA, Danielle Anne. Violação de direitos humanos por multinacionais: a atuação dos estados e das empresas. **Revista de Direito Empresarial** – RDEmp, Belo Horizonte, ano 15, n.1. p. 173-194, jan/abr. 2018.

PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS. **Informe sobre Diálogos Participativos sobre Empresas y Derechos Humanos en Chile.** p. 5-6. Disponível em: [https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/informe\\_final\\_conjunto\\_de\\_talleres\\_dialogo\\_chile\\_julio\\_2016\\_1.pdf](https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/informe_final_conjunto_de_talleres_dialogo_chile_julio_2016_1.pdf). 2016. Acesso em: 13 jun. 2018.

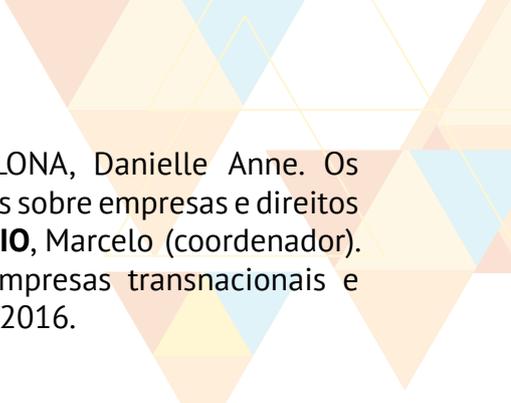
**PLANO DE AÇÃO NACIONAL DA DINAMARCA.** Disponível em [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark\\_NationalPlanBHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark_NationalPlanBHR.pdf).

**PLANO DE AÇÃO NACIONAL DA FINLÂNDIA.** Disponível em [http://www.tem.fi/files/41214/TEMjul\\_46\\_2014\\_web\\_EN\\_21102014.pdf](http://www.tem.fi/files/41214/TEMjul_46_2014_web_EN_21102014.pdf). Acesso em: 10 jul. 2018.

**PLANO DE AÇÃO NACIONAL DA NORUEGA.** Disponível em: [https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/mr/business\\_hr.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/mr/business_hr.pdf). Acesso em: 10 maio 2018.

ROLAND, Manoela Carneiro; et al. **Perspectivas gerais sobre os Planos Nacionais de Ação sobre Direitos Humanos e Empresas:** contribuições para a realidade brasileira. HOMA – Centro de Empresas e Direitos Humanos. 2016, p. 7. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2016/01/Perspectivas-Gerais-sobre-os-Planos-Nacionais-de-Ac%C7%A7%C3%A3o-sobre-Empresas-e-Direitos-Humanos.pdf>. Acesso em: 13 set. 2018.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios:** as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.



SILVA, Ana Rachel Freitas da; PAMPLONA, Danielle Anne. Os princípios orientadores das nações unidas sobre empresas e direitos humanos: houve avanços? In: **BENACCHIO**, Marcelo (coordenador). A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos. Curitiba, Editora CRV. 2016.

UNWG. **Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights**. Geneva: UN Working Group on Business and Human Rights, 2016. Disponível em: [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG\\_NAPGuidance.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf). Acesso em 07 out. 2017.

# Compilação de artigos do I Seminário sobre empresas e Direitos Humanos

Reflexões e contribuições para  
uma agenda nacional

SECRETARIA NACIONAL  
DE PROTEÇÃO GLOBAL

MINISTÉRIO DA  
MULHER, DA FAMÍLIA E  
DOS DIREITOS HUMANOS



PÁTRIA AMADA  
**BRASIL**  
GOVERNO FEDERAL