

A IMPORTÂNCIA DA APLICAÇÃO DA EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS NO CONTEXTO EMPRESARIAL SUL-MATO-GROSSENSE¹

Rafael Echeverria Lopes

Advogado

rlopes@aasp.org.br

Resumo: O presente artigo busca analisar a importância da conscientização, por meio da educação em direitos humanos, do empresariado sul-mato-grossense quanto a necessidade de utilização de princípios e fundamentos dos direitos humanos para o bom desempenho social das empresas, e o consequente despertar quanto a responsabilidade de cumprimento e fomento dos direitos humanos. Nessa tônica, o estudo pretende abordar a relação possível e existente entre a atividade empresária e os direitos humanos, demonstrando a mudança de pensamento dos diversos setores da sociedade que hoje entende tal atividade como intimamente ligada aos direitos humanos, analisando os princípios orientadores sobre direitos humanos e empresas, que hoje podem ser considerados como um dos grandes alicerces para a aplicação desta nova visão social no cotidiano das empresas, com vistas a fornecer subsídios teóricos para avaliar a relevância da educação em direitos humanos para a aplicação destes princípios no contexto empresarial do Mato Grosso do Sul.

Palavras-chave: Direitos Humanos. Educação em Direitos Humanos. Empresa. Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.

Abstract: This article seeks to analyse the importance of awareness, through education in human rights, of the business community South-mato Grosso as the need to use principles and fundamentals of human rights for the good social performance, and the consequent awakening as the responsibility of compliance with and promotion of human rights. In this keynote, the study aims to address the possible relationship between activity and businesswoman and human rights, demonstrating the change of thinking of the various sectors of society who today understands such activity as closely linked to human rights, analysing the guiding principles on human rights and business, which today can be considered as a major

¹ Artigo científico elaborado como Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Educação em Direitos Humanos, ofertado pela Faculdade de Direito da UFMS, turma 2015/2016, sob a orientação do Prof. Dr. Rogério Mayer.

Foundation for the application of this new social vision in the everyday life of the companies to provide theoretical subsidies to evaluate the relevance of human rights education for the application of these principles in the local context.

Key Words: Human Rights. Human rights education. Company. Guiding principles on business and human rights.

INTRODUÇÃO

Preocupado com o comportamento das grandes corporações o Professor de Business and Human Rights da Columbia Law School, Anthony Ewing, escreveu o artigo intitulado "O Que os Executivos Necessitam Saber (e Fazer) sobre os Direitos Humanos" (What Executives Need to Know (and Do) About Human Rights), que traz de forma pontual 10 lições básicas a respeito da necessidade da inserção dos Direitos Humanos no contexto do mundo corporativo.

No ano de 2011 a ONU (Organização das Nações Unidas) aprovou os "Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos" formulado por seu Conselho de Direitos Humanos.

Temos experimentado uma era em que as empresas têm buscado vivenciar o empreendedorismo de forma irresponsável, violando direitos humanos em prol do lucro máximo.

Nos acostumamos a ver tais violações nos distantes países asiáticos, entretanto, as manchetes dos jornais locais têm demonstrado que a violação de direitos humanos pelas empresas tem encontrado guarida em nosso estado.

Essas lamentáveis notícias nos levam a concluir que existe uma necessidade imensa de debatermos o uso da educação em direitos humanos para conscientização do empresariado sul-mato-grossense quanto importância da exploração da atividade empresária dentro de parâmetros que respeitem os direitos e garantias fundamentais, para que assim tenhamos uma mais efetiva proteção dos Direitos Humanos em nosso estado.

O presente artigo busca entender se existe uma necessária relação entre a atividade empresária e os direitos humanos e analisar a importância da educação em direitos

humanos como ferramenta de conscientização do empresariado sul-mato-grossense quanto a necessidade de se aplicar princípios de direitos humanos no desenvolvimento de suas atividades.

I. A NECESSÁRIA RELAÇÃO ENTRE A ATIVIDADE EMPRESÁRIA E OS DIREITOS HUMANOS

Quando pensamos no contexto empresarial, seja no desenvolvimento da atividade empresária, seja no que concerne à legislação que regulamenta a atividade da empresa, ou a teoria do direito de empresa, dificilmente pensamos em uma relação destes assuntos com os princípios basilares que norteiam os direitos humanos.

Conseguimos, de maneira singela, pensar nas normas constitucionais que regulamentam de forma geral os direitos humanos que se relacionam com as atividades empresárias, como a vedação do trabalho escravo, a proteção do meio ambiente, o respeito à dignidade humana, dentre outras questões, mas dificilmente conseguimos idealizar uma necessária relação direta entre a atividade empresária e os direitos humanos.

Entretanto, tal visão tem sido mudada nos últimos anos, em razão dos acontecimentos recentes de violações de direitos humanos em grande escala, realizado por grandes corporações ao redor do mundo.

Versando a respeito desta mudança de pensamento Barros, Scabin e Gomes (2014, p. 51) asseveram:

“Nos últimos anos, diversas evidências vieram à tona apontando o envolvimento de empresas blue chip e suas marcas globalmente reconhecidas com práticas de trabalho degradantes, em diferentes estágios de sua cadeia de valor. E não se trata de algo restrito ou esporádico: há ocorrências em diversos setores, como o petrolífero e os de mineração, calçados, alimentos, entre outros. Tanto em casos de trabalho escravo quanto naqueles envolvendo a construção de grandes empreendimentos, a associação entre Direitos Humanos e empresas tem sido cada vez mais presente. No âmbito dos grandes empreendimentos, já são dois os casos brasileiros (Belo Monte e Tapajós) sendo analisados pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos (OEA).”

Entretanto, não são apenas os acontecimentos em si que tem alterado esta perspectiva, mas sim o posicionamento das instituições, tanto as instituições de proteção aos direitos humanos como o poder judiciário, que em sua atuação tem decidido os casos gerando precedentes que evidenciam a necessária relação entre a atividade empresária e o respeito aos conceitos e princípios presentes nas normas nacionais e internacionais de direitos humanos, conforme se depreende das palavras dos supramencionados professores:

“O que também mudou foi o tratamento dado a esses casos. As ações civis públicas propostas contra as usinas hidrelétricas de Belo Monte, Jirau e Santo Antônio já passam de 40, a maioria discutindo os impactos sociais gerados pela sua construção. Além disso, são diversas as condenações pelo Judiciário de corporações envolvidas em condições de trabalho análogas à escravidão. A sentença mais recente, proferida pela Justiça do Trabalho de São Paulo contra a multinacional espanhola Zara, em abril deste ano, pondera a capacidade econômica da empresa para decidir que ela deveria zelar pela retidão de toda a sua cadeia de suprimentos. Esta condenação funciona como um precedente importante.” (BARROS; SCABIN; GOMES, 2014, p. 52)

No contexto internacional, um dos principais fatores de mudança para o pensamento da necessária relação entre a atividade empresária e os direitos humanos foi a aprovação dos Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), que acabou trazendo para o empresariado mundial “parâmetros e instrumentos voltados a garantir que a atuação empresarial se dê em respeito aos Direitos Humanos, orientando a adoção de recursos adequados e eficazes em caso de descumprimento pelas empresas (BARROS; SCABIN; GOMES, 2014, p. 52).

Por fim, importante frisar que o próprio comportamento da sociedade civil em geral tem sido preponderante para esta mudança de pensamento, uma vez que o consumidor tem sido mais atento e verificando previamente se as empresas têm respeitado direitos humanos para então realizar o consumo (BARROS; SCABIN; GOMES, 2014).

Desta forma, não existem dúvidas de que a sociedade como um todo, seja no âmbito civil, seja no âmbito governamental nacional, seja no contexto internacional, entendeu que existe sim uma relação necessária entre os direitos humanos e a atividade empresária

devendo o empresariado se adequar a essa nova realidade e buscar o respeito e a promoção dos direitos humanos para o salutar desenvolvimento de sua empresa nesta nova ordem social.

II. PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS E A RESPONSABILIDADE DO EMPRESARIADO NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Ciente da necessária mudança global de pensamento quanto a relação da atividade empresária com os direitos humanos, a Organização das Nações Unidas, aprovou em junho de 2011, por meio de seu Conselho de Direitos Humanos, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.

Os princípios são fruto de 6 anos de pesquisa coordenada pelo professor John Ruggie e foram erguidos sobre três pilares:

“PROTEGER: a obrigação do Estado de proteger os direitos humanos;

RESPEITAR: a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos;

REPARAR: a necessidade de que existam recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento destes direitos pelas empresas.

(...)

Estes Princípios Orientadores são baseados no reconhecimento de:

A. Obrigações assumidas pelos Estados de respeitar, proteger e implementar os direitos humanos e liberdades fundamentais; B. O papel das empresas como órgãos especializados da sociedade que desempenham funções especializadas e que devem cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos; C. A necessidade de que os direitos e obrigações sejam providos de recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento.”
(Minhas Supressões) (CONNECTAS DIREITOS HUMANOS, 2012, p. 2-3)

Embasado nos referidos pilares, os princípios são divididos em 3 tópicos a) **O dever do estado de proteger os direitos humanos**, que possui 10 princípios que estabelecem como deve ser a atuação dos estados na promoção da relação entre direitos humanos e as empresas; b) **A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos**, que possui 14 princípios que estabelecem a extensão da responsabilidade, forma de operação da responsabilidade e a forma de reparação quando da violação desses direitos, e o; c) **Acesso a mecanismos de reparação**, que possui 7 princípios que norteiam a construção de um sistema, formado tanto pela iniciativa pública quanto pela privada, que promove o combate e a reparação da violação dos direitos humanos.

Neste momento, nos resta salientar os princípios concernentes a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, que são os seguintes:

“PRINCÍPIO 11 As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento.

(...)

PRINCÍPIO 12 A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – que incluem, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

(...)

PRINCÍPIO 13 A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas:

A. Evitem que suas próprias atividades gerem impactos negativos sobre direitos humanos ou para estes contribuam, bem como enfrentem essas consequências quando vierem a ocorrer;

B. Busquem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionadas com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los.

(...)

PRINCÍPIO 14 A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas independentemente de seu tamanho,

setor, contexto operacional, proprietário e estrutura. No entanto, a magnitude e a complexidade dos meios dispostos pelas empresas para assumir essa responsabilidade pode variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos negativos das atividades da empresa sobre os direitos humanos.

(...)

PRINCÍPIO 15 Para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem contar com políticas e procedimentos apropriados em função de seu tamanho e circunstâncias, a saber:

- A. Um compromisso político de assumir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos;
- B. Um processo de auditoria (due diligence) em matéria de direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como abordam seu impacto sobre os direitos humanos;
- C. Processos que permitam reparar todas as consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar.

(...)

PRINCÍPIO 16 De maneira a incorporar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso com essa responsabilidade mediante uma declaração política que:

- A. Seja aprovada no mais alto nível de direção da empresa;
- B. Baseie-se em assessoria especializada interna e/ou externa;
- C. Estabeleça o que a empresa espera, em relação aos direitos humanos, de seu pessoal, seus sócios e outras partes diretamente vinculadas com suas operações, produtos ou serviços;
- D. Seja publicada e difundida interna e externamente a todo o pessoal, aos parceiros comerciais e outras partes interessadas;
- E. Seja refletida nas políticas e procedimentos operacionais necessários para incorporar o compromisso assumido no âmbito de toda a empresa.

(...)

PRINCÍPIO 17 A fim de identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem realizar auditorias (due diligence) em matéria de direitos humanos. Esse processo deve incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os direitos humanos, a integração das conclusões e sua atuação a esse respeito; o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas. A auditoria (due diligence) em matéria de direitos humanos:

A. 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;

B. Variará 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;

C. Deve ser um processo contínuo, tendo em vista que os riscos para os direitos humanos podem mudar no decorrer do tempo, em função da evolução das operações e do contexto operacional das empresas.

(...)

PRINCÍPIO 18 A fim de aferir os riscos em matéria de direitos humanos, 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. Esse processo deve:

A. Recorrer a especialistas em direitos humanos internos e/ou independentes;

B. 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.

(...)

PRINCÍPIO 19 Para prevenir e mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos, as empresas devem integrar as conclusões de suas avaliações de impacto no marco das funções e processos internos pertinentes e tomar as medidas apropriadas.

A. Para que essa integração seja eficaz é preciso que: I. A responsabilidade de prevenir essas consequências seja atribuída aos níveis e funções adequados dentro da empresa; II. A adoção de decisões internas, as atribuições orçamentárias e os processos de supervisão possibilitem oferecer respostas eficazes a esses impactos. B. As medidas a serem adotadas devem variar em função de: I. Que a empresa provoque ou contribua para provocar as consequências negativas ou de que seu envolvimento se reduza a uma relação direta desses impactos com as operações, produtos ou serviços prestados por uma relação comercial; II. Sua capacidade de influência para prevenir os impactos negativos.

(...)

PRINCÍPIO 20 A fim de verificar se estão sendo tomadas medidas para prevenir os impactos adversos sobre os direitos humanos, as empresas devem fazer um acompanhamento da eficácia de sua resposta. Esse monitoramento deve:

A. Basear-se em indicadores qualitativos e quantitativos adequados; B. Levar em consideração as informações vindas de fontes tanto internas como externas, inclusive das partes interessadas afetadas.

(...)

PRINCÍPIO 21 Para explicar as medidas tomadas para enfrentar os impactos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem estar preparadas para comunicar isso externamente, sobretudo quando os afetados ou seus representantes demonstrem suas preocupações. As empresas cujas operações ou contextos operacionais impliquem graves riscos de impacto sobre os direitos humanos deveriam informar oficialmente as medidas que tomam a esse respeito. Em qualquer caso, as comunicações devem reunir as seguintes condições:

A. Possuir uma forma e uma frequência que reflitam as consequências das atividades da empresa sobre os direitos humanos e que sejam acessíveis para seus destinatários;

B. Proporcionar suficiente informação para avaliar se a resposta de uma empresa diante de consequências concretas sobre os direitos humanos é adequada;

C. Não pôr em risco, por sua vez, as partes afetadas ou seus funcionários, e não violar requisitos legítimos de confidencialidade comercial.

(...)

PRINCÍPIO 22 Se as empresas constatam que provocaram ou contribuíram para provocar impactos adversos devem reparar ou contribuir para sua reparação por meios legítimos.

(...)

PRINCÍPIO 23 Em qualquer contexto, as empresas devem:

A. Cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, onde quer que operem;

B. Buscar fórmulas que lhes permitam respeitar os princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos quando confrontados com exigências conflitantes;

C. 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 24 Quando for 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.” (Minhas Supressões) (RUGGIE, 2012, p. 10-18, tradução Conectas Direitos Humanos)

Os Princípios Orientadores usam como referência o direito internacional dos direitos humanos e de forma muito clara trazem a responsabilidade para as empresas pela sua observância em seu Princípio 12, orientando que sejam considerados minimamente, enquanto parâmetros de direitos humanos, a Declaração Internacional de Direitos Humanos e seus dois Pactos, Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional Dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, e a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho (ALMEIDA; HOJAIJ; JEREZ; NEIVA; POPPOVIC; SCABIN; VIEIRA, 2013).

Nos termos dos princípios orientadores as obrigações das empresas incluem não apenas o cumprimento dos direitos humanos de terceiros, mas também enfrentar as consequências negativas sobre os direitos humanos nos quais tenha algum envolvimento, direto ou indireto, nos termos do que estabelece o princípio 11, seja porque provocaram violações seja porque tenham contribuído para provocar (ALMEIDA; HOJAIJ; JEREZ; NEIVA; POPPOVIC; SCABIN; VIEIRA, 2013).

Da análise dos princípios dispostos no referido tópico, podemos depreender uma sistemática clara que traz ao empresariado de forma geral, os limites e termos de sua responsabilidade pelo cumprimento e proteção dos direitos humanos, um completo sistema de práticas que possibilitam o cumprimento e a proteção dos direitos humanos, bem como, a clara consignação de que caso cometam violações aos direitos humanos a empresas devem assumir as responsabilidades decorrentes de tais violações, estando estabelecido nos referidos princípios inclusive a forma de realização desta reparação.

Evidente que no atual momento em que vivemos, em que os direitos humanos não são mais direitos utópicos, mas sim direitos garantidos e presentes em nossa sociedade, não

remanescem dúvidas que as empresas possuem papel preponderante no cumprimento das normas concernentes aos direitos humanos, mas não apenas no cumprimento, mas também na proteção destes direitos.

Neste contexto, os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos vêm como ferramenta essencial para que o empresariado possa se conscientizar de seu papel de cumpridor das normas de direitos humanos e de sua necessária participação ativa na proteção de tais direitos, sob pena inclusive, de seu insucesso comercial em razão da mudança de mentalidade do consumidor que tem cada vez mais se atentado à referida questão.

III. EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS COMO FERRAMENTA DE CONSCIENTIZAÇÃO DA CLASSE EMPRESÁRIA

Ao versar a respeito da educação e cultura em direitos humanos, o Programa Nacional de Direitos Humanos-3 (2010, p. 186) estabelece que:

“A educação e a cultura em Direitos Humanos visam à formação de nova mentalidade coletiva para o exercício da solidariedade, do respeito às diversidades e da tolerância. Como processo sistemático e multidimensional que orienta a formação do sujeito de direitos, seu objetivo é combater o preconceito, a discriminação e a violência, promovendo a adoção de novos valores de liberdade, justiça e igualdade.

A educação em Direitos Humanos, como canal estratégico capaz de produzir uma sociedade igualitária, extrapola o direito à educação permanente e de qualidade. Trata-se de mecanismo que articula, entre outros elementos: a) a apreensão de conhecimentos historicamente construídos sobre Direitos Humanos e a sua relação com os contextos internacional, nacional, regional e local; **b) a afirmação de valores, atitudes e práticas sociais que expressem a cultura dos Direitos Humanos em todos os espaços da sociedade;** c) **a formação de consciência cidadã capaz de se fazer presente nos níveis cognitivo, social, ético e político;** d) o desenvolvimento de processos metodológicos participativos e de construção coletiva, utilizando linguagens e materiais didáticos contextualizados; e) o fortalecimento de políticas que gerem ações e instrumentos em favor da promoção, da proteção e da defesa dos Direitos Humanos, bem como da reparação das violações.” (Meus Grifos)

Evidente que a educação em direitos humanos é fator preponderante para a mudança da mentalidade da sociedade, por isso foi incluída como um dos pilares do Plano Nacional de Direitos Humanos- 3 (PNDH-3).

Recentemente fomos surpreendidos com matérias jornalísticas que informavam evidentes violações de direitos humanos praticadas por empresas em atividade no estado do Mato Grosso do Sul.

A alguns meses os jornais noticiaram que o MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), só em 2014, resgatou 6 trabalhadores haitianos que viviam em situação análoga à escravidão e que em outubro do mesmo ano o MPT (Ministério Público do Trabalho) recebeu denúncia de 10 trabalhadores haitianos que estavam sendo explorados e vivendo em situações precárias.²

O Estado de Mato Grosso do Sul tem sido foco de notícias que demonstram o envolvimento de empresários no emprego de mão de obra escrava e conseqüentemente, de violação de direitos humanos.

Desta forma, ante o fato que os princípios orientadores estabelecem os limites e termos da responsabilidade das empresas pelo cumprimento e proteção dos direitos humanos, bem como um completo sistema de práticas que possibilitam o cumprimento e a proteção dos direitos humanos, cabe as empresas colocarem em prática os referidos princípios e se adequarem ao atual cenário social.

Entretanto, a aplicação de tais princípios dependerá, em um primeiro momento, da ciência por parte do empresariado da existência de tais princípios orientadores, sem a ciência da existência, fica impossível colocá-los em prática.

Nos anos 90 o movimento ambientalista brasileiro formou um complexo sistema de ação multissetorial cujos componentes foram numerosas associações ambientalistas, técnicos e diretores de agências ambientais estatais, grupos sócio-ambientais, grupos científicos trabalhando sobre questões ambientais, organizações promovendo o desenvolvimento e reforma da legislação ambiental, e empresários e administradores orientados para atividades econômicas sustentáveis (NICKEL; VIOLA, 1994).

² Em 2014, MTE identificou apenas seis trabalhadores vivendo como escravos. Campo Grande News, fevereiro. 2015. Disponível em: <<http://www.campograndenews.com.br/cidades/empregos/em-2014-mte-identificou- apenas-seis-trabalhadores-vivendo-como-escravos>>. Acesso em: 27 mar. 2016.

Assim como ocorreu no movimento ambientalista, dependemos hoje de uma movimentação multissetorial, envolvendo o estado e as entidades de classe empresariais, no intuito da conscientização do empresariado, em um primeiro momento com a implementação de educação em direitos humanos ministrada pelas federações de indústrias, comércio e serviços e em um segundo momento com o incentivo estatal, por meio de incentivos fiscais ou outras benesses aos que de fato passem a colocar em prática em suas empresas os referidos princípios.

Corroborando com este entendimento, de que tais princípios precisam ser conhecidos e ao serem conhecidos, precisam ser colocados em prática, temos o caso da mineradora americana Anglo American que ao ter ciência da existência dos princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos criou um projeto interno de implementação dos princípios e tem obtido resultados fantásticos, sendo o referido projeto uma ideia da esmagadora maioria dos acionistas que, por entenderem o propósito dos princípios, insistiram na criação e implementação do projeto³.

Desta forma, não restam dúvidas de que a educação em direitos humanos para o empresariado sul-mato-grossense seria, no primeiro momento, a porta de entrada para que o empresariado possa ser conscientizado de que cada vez mais não existe espaço no mercado para as empresas que desrespeitam e ignoram os direitos humanos, gerando assim espaço para a mudança de pensamento que seria uma forma sustentável de mudança do comportamento.

IV. CONCLUSÕES

Ao cabo do exposto, pode-se concluir que a sociedade como um todo tem mudado sua visão no que tange à relação entre empresas e os direitos humanos, compreendendo que o setor empresarial é sim um ator preponderante na proteção e promoção dos direitos humanos.

Neste contexto, evidente que os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos podem ser considerados como importantes ferramentas para a consolidação desse pensamento e mudança de comportamento do setor empresarial.

Para tanto, serve a educação em direitos humanos, desenvolvida pelas entidades representativas de classe em cooperação com o poder público, como ferramenta para a

³ Implementing the UN Guiding Principles on business and human rights – the experience of Anglo American. Business Fights Poverty, junho. 2013. Disponível em: <<http://businessfightspovetry.org/blog/2013/07/02/implementing-the-un-guiding-principles-on-business-and-human-rights-the-experience-of-anglo-american/>>. Acesso em: 23 set. 2016.

conscientização do empresariado de seu papel e da existência de todo um sistema consolidado que estabelece responsabilidades, que traz de maneira simples uma completa sistemática de práticas que possibilitam não só o cumprimento, mas também a promoção dos direitos humanos.

Em nosso contexto empresarial a conscientização da existência de tais princípios orientadores seria de enorme ganho no combate às questões concernentes ao uso da mão de obra escrava, uma vez que demonstraria ao empresariado tanto a mudança de pensamento social, que hoje tem priorizado o consumo de produtos de empresas que respeitam os direitos humanos, como a possibilidade de utilização de um sistema que possibilita a exploração da atividade comercial dentro de padrões éticos e humanos.

A ciência dos princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos sugeridos pela ONU é um começo interessante, mas cada contexto traz diferentes desafios para a prática empresarial. Neste sentido, o diálogo entre os setores privado e público, tanto para o desenvolvimento de ações quanto para o exercício da reflexão sobre suas atuações, é fundamental.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Eloísa Machado de; HOJAIJ, Tamara Breziqhello; JEREZ, Daniela Malheiros; NEIVA, Júlia Mello; POPPOVIC, Malak; SCABIN, Flávia; VIEIRA, Oscar Vilhena. O Direito à Proteção Integral das Crianças e dos Adolescentes no Contexto de Grandes Empreendimentos: papéis e responsabilidades das empresas. Dezembro. 2013. Disponível em:

<http://direitosp.fgv.br/sites/direitosp.fgv.br/files/arquivos/anexos/direitogv_final_04dez2013.pdf>. Acesso em 30 set. 2016.

BARROS, Amon; SCABIN, Flávia; GOMES, Marcus Vinícius P. Direitos Humanos: Um Assunto Também para as Empresas. GV Executivo, São Paulo, SP, v. 13, n. 2, p.51/51, 2014. Disponível em: < http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/gv_v13n2_50-51-1.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2016.

EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS. PARÂMETROS DA ONU PARA PROTEGER, RESPEITAR E REPARAR. Conectas Direitos Humanos, março. 2012. Disponível em: <

http://www.conectas.org/arquivossite/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012%281%29.pdf >. Acesso em: 27 mar. 2016.

Em 2014, MTE identificou apenas seis trabalhadores vivendo como escravos. Campo Grande News, fevereiro. 2015. Disponível em: <<http://www.campograndenews.com.br/cidades/empregos/em-2014-mte-identificou-apenas-seis-trabalhadores-vivendo-como-escravos>>. Acesso em: 27 mar. 2016.

NICKEL, James W., VIOLA, Eduardo José. Integrando a Defesa dos Direitos Humanos e do Meio Ambiente: lições do Brasil. Novos Estudos, CEBRAP, Brasília, DF, n. 40, 1994. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/267942387_Integrando_a_defesa_dos_direitos_humanos_e_do_meio_ambiente_Licoes_do_Brasil?enrichId=rgreq3be651aac7d37ea95602dbccf850a7f6-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzI2Nzk0MjM4NztBUzoxODU2MTc1MTQyNDYxNDRAMTQyMTI2NjA3MjY2Mw%3D%3D&el=1_x_2>. Acesso em: 24 set. 2016.

PROGRAMA NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS (PNDH-3) / Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República. Brasília: SEDH/PR, 2010.

RUGGIE, John. Empresas e Direitos Humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Tradução de Conectas Direitos Humanos. São Paulo: Conectas Direitos Humanos, 2012.