

Ana Cláudia Ruy Cardia Atchabahian

Advogada. Doutora e mestre em Direito Internacional pela PUC-SP. Pós-doutoranda em Direito Internacional pela PUC-PR. Professora da Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie. CEO da Empresa ESG Para Você, consultoria em Empresas e Direitos Humanos e ESG. Membro da Global Business and Human Rights Scholars Association, Conselheira da Diretoria da Academia Latino-Americana de Direitos Humanos e Empresas e membro do Governance Committee do Teaching Business and Human Rights Forum.

Email: anaclaudiaruy@gmail.com

EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS E ESG: LINHAS INICIAIS DE UMA RELAÇÃO DE GÊNERO E ESPÉCIE¹

BUSINESS AND HUMAN RIGHTS AND ESG: INITIAL OUTLINE OF A GENDER- SPECIES RELATIONSHIP

RESUMO: Este trabalho tem por objetivo elucidar as principais semelhanças e diferenças sobre Empresas e Direitos Humanos e ESG. A proliferação de materiais sobre a temática ambiental, social e de governança que compõe a sigla ESG muitas vezes vem acompanhada da confusão de que este tema é sinônimo de Empresas e Direitos Humanos, o que acaba por carregar alguns erros de pressuposto. Dessa maneira, a presente pesquisa busca apresentar em qual eixo da temática central em Empresas e Direitos Humanos se situa a pauta ESG e sua importância tanto para o ramo do Direito Internacional supramencionado quanto para a sociedade internacional e para o planeta. Será utilizado o método dedutivo para o alcance das principais conclusões, com uso de metodologia de pesquisa doutrinária de fontes primárias e secundárias.

Palavras-Chave: Direito Internacional. Empresas e Direitos Humanos. ESG. Sustentabilidade.

ABSTRACT: This work aims to elucidate the main similarities and differences about Business and Human Rights and ESG. The proliferation of materials on the environmental, social and governance themes that make up the acronym ESG is often accompanied by the confusion that this theme is synonymous with Business and Human Rights, which ends up carrying some assumption errors. In this way, the present research seeks to present in which axis of the central theme in Business and Human Rights the ESG agenda is located and its importance both for the aforementioned branch of International Law and for international society and for the planet. The deductive method will be used to reach the main conclusions, using doctrinal research methodology from primary and secondary sources.

Keywords: International Law. Business and Human Rights. ESG. Sustainability.

SUMÁRIO: Introdução. 1. Empresas e Direitos Humanos: um ramo do Direito Internacional. 1.1. Os três pilares dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. 1.2. Avanços na temática nos últimos dez anos. 2. ESG: uma sigla essencial para a humanidade. 3. Empresas e Direitos Humanos e ESG: uma relação de gênero e espécie. Considerações finais. Referências.

¹ Este artigo foi publicado em 2023 em obra em homenagem ao Prof. Carlos Roberto Husek (CARDIA A., Ana Cláudia Ruy. Empresas e Direitos Humanos e ESG: linhas iniciais de uma relação de gênero e espécie. ZAVANELLA, Fabiano. FELAMINGO, Fabrício. MATTOS, Henrique Araújo Torreira. SOUZA, Lucas Monteiro de (Org.). **Temas de Direito Internacional, Direito do Trabalho e Direito Internacional do Trabalho**: estudos em homenagem ao Professor Carlos Roberto Husek. São Paulo: LTr, 2023, p. 26-36). Nesta versão foram retirados os tópicos referentes à homenagem, sendo mantido o restante do texto original.

Introdução

Desde 2011, o ramo do Direito Internacional reconhecido como Empresas e Direitos Humanos (*business and human rights*) tem recebido maior atenção de sujeitos e atores da sociedade internacional. Isso porque a publicação, naquele ano, dos chamados Princípios Orientadores da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre Empresas e Direitos Humanos² (Princípios Orientadores ou Princípios Ruggie), estabelecidos por John Ruggie, trouxeram para as corporações o dever – ainda que não vinculante – de observar no coração de suas atividades a proteção aos direitos humanos e ao meio ambiente.

Com a aprovação de referida norma de *soft law*, uma série de compromissos estampados nos três pilares que a orientam, a saber, de proteção, respeito e reparação, passaram a ser estabelecidos nacional e internacionalmente, tanto por Estados quanto por corporações, estas últimas especialmente de natureza transnacional. É possível dizer que a partir deste marco o reforço às políticas já existentes no ambiente corporativo, reconhecidas como responsabilidade social corporativa começou a tomar forma.

A partir de 2015, com o lançamento, também pela Organização das Nações Unidas, dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), constantes da chamada “Agenda 2030”, a preocupação em adequar os programas corporativos aos ditames ali elencados (17 objetivos em 169 metas) também ganhou espaço na sociedade internacional, sendo objeto de readequação de políticas e normas já existentes sobre o tema, sobretudo no que tange à perspectiva de sustentabilidade planetária.

Em 2020, ano em que o planeta se viu obrigado a repensar sua sobrevivência ante a pandemia do vírus SARS-COVID-19 (COVID-19 ou COVID)³, o então CEO da BlackRock, Larry Fink, publicou carta aos CEOs informando que, a partir daquele momento, haveria uma “remodelação dos mercados financeiro e de capitais”⁴ quanto ao olhar para a sustentabilidade. Referida declaração trouxe como resultado uma corrida entre empresas de todo o planeta para

² UNITED NATIONS. **Guiding principles on business and human rights**: implementing the United Nations “protect, respect and remedy” framework. 2011. Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2022.

³ WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Coronavirus Disease (COVID-19) Pandemic**. Disponível em: <<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>>. Acesso em: 24 jan. 2022.

⁴ BLACKROCK. **Larry Fink’s 2020 letter to CEOs**. Disponível em: <<https://www.blackrock.com/corporate/investor-relations/larry-fink-ceo-letter>>. Acesso em: 11 jan. 2022.

adequar suas práticas à proteção social e ambiental, no reforço a uma sigla já existente, mas pouco comentada: ESG. Em inglês, ESG significa “Ambiental, Social e Governança” (em português, portanto, ASG) e pressupõe nada menos que o compromisso corporativo de implementar práticas nestas três esferas tanto na atividade empresarial direta quanto nas respectivas cadeias de valor.

A corrida contra o tempo, contudo, acabou por trazer erros conceituais tanto para a academia quanto para o ambiente corporativo. Não foram raros os casos em que o termo ESG se confundiu imediatamente com o ramo do Direito Internacional reconhecido como Empresas e Direitos Humanos. O presente trabalho, assim, visa elucidar tais aspectos, demonstrando que a temática ESG tem, sim, seu lugar naquele ramo do Direito Internacional, mas seu escopo não se confunde com o ramo em sua totalidade. Para se alcançar os principais resultados em referida pesquisa qualitativa, serão utilizadas referências documentais primárias e secundárias, com a utilização do método indutivo.

1. Empresas e Direitos Humanos: um ramo do Direito Internacional

A preocupação com a necessidade de regulamentar respostas às violações aos direitos humanos remonta especialmente após a segunda metade do século XX. A necessidade de endereçar as principais violações cometidas no pós-Segunda Guerra Mundial foi fruto do trabalho de Organizações Internacionais e resultou em uma série de tratados voltados à proteção dos chamados grupos vulneráveis, tais como mulheres, refugiados, pessoas de diferentes raças e etnias, dentre outros⁵.

Ocorre, contudo, que esta preocupação sempre foi direcionada diretamente aos Estados, principais sujeitos de Direito Internacional⁶, sendo fruto de tratados, principal forma de normatizar de maneira vinculante aqueles sujeitos para as proteções então almejadas. Dessa maneira, não havia a necessidade de estender tais regramentos a quaisquer outros sujeitos ou atores com poder e influência na sociedade internacional.

Com o avançar dos anos, sobretudo na década de 1970, a ONU passou a externalizar a preocupação com a ascensão do poder econômico de outros atores com atuação transnacional: as empresas. Estas, reconhecidas como importantes agentes da dinâmica internacional, mas sem ser vistas como sujeitos perante o Direito Internacional, não poderiam ser responsabilizadas perante a

⁵ RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 30.

⁶ HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de Direito Internacional Público**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 70.

ordem internacional para o caso de violações aos direitos humanos, mas tinham influência direta na atividade estatal em função de seu vultoso poderio econômico.

Dessa maneira, desde aquele período foram estabelecidas tentativas de se buscar uma maneira de incluir as empresas no rol de entes possivelmente passíveis de responsabilização por violações e abusos aos direitos humanos. A estas tentativas da comunidade internacional de normatizar tal temática – e com todas as normas dela decorrentes, como se verá a seguir – e com seu auge na publicação dos Princípios Orientadores, em 2011, se nomeia o ramo do Direito Internacional reconhecido como Empresas e Direitos Humanos.

1.1.Os três pilares dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos

Após algumas tentativas frustradas de buscar uma saída para o enigma da impossibilidade de responsabilização de empresas por violações aos direitos humanos, a sociedade internacional viu em 2011, no âmbito da ONU, a aprovação, por unanimidade no Conselho de Direitos Humanos, dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.

Referida norma trazia em seu bojo o resultado do trabalho desenvolvido precipuamente por John Ruggie, escolhido pelo então Secretário-Geral da ONU, Kofi Annan, para equilibrar os interesses da sociedade civil internacional, dos Estados e das entidades de representação corporativa de diferentes setores para um instrumento internacional que endereçasse a necessidade de proteção aos direitos humanos por empresas. Assim, nas palavras do idealizador dos Princípios Orientadores, estes seriam apenas “o fim do começo”⁷.

Tal afirmação se dá especialmente em função de os Princípios Orientadores, perante o Direito Internacional, não terem caráter vinculante. Sua natureza é principiológica, de valores pungentes para a sociedade internacional, mas não trazem a obrigação direta dos Estados de adesão, mas somente o compromisso de implementá-los em seus próprios ordenamentos.

Não obstante sua essência de *soft law*, os Princípios Ruggie consagraram a necessidade de Estados e empresas se engajarem na proteção aos direitos humanos. Daí se extrai seu principal mérito: é esta a primeira norma internacional com menção expressa às empresas e ao seu compromisso com a proteção às vulnerabilidades, antes direcionadas tão-somente aos Estados na sociedade internacional.

⁷ RUGGIE, John Gerard. **Just business**: multinational corporations and human rights. Nova Iorque: The Penguin Press, 2005.

Os Princípios Orientadores consagram a tríade reconhecida como “Proteger, Respeitar e Reparar”, a saber: a obrigação que os Estados têm de respeitar os Direitos Humanos internacionalmente reconhecidos e normatizados; o dever que as empresas têm de respeitar os direitos humanos quando de sua atuação diuturna, feito por meio de políticas internas; e as possibilidades judiciais e extrajudiciais de reparação e responsabilização para o caso de eventual abuso cometido por corporações aos indivíduos e ao meio ambiente.

Assim, dos três pilares, como descritos pelos Princípios Orientadores, resulta que a atividade corporativa voluntária se situa no segundo pilar, de respeito aos Direitos Humanos quando do desenvolvimento de suas atividades. Os princípios daquele pilar elencam os principais direitos a ser cumpridos pelas empresas, devendo cada Estado, quando da criação de regras internas para regulamentar aquela norma internacional, esmiuçar o nível de proteção que querem alcançar.

1.2. Avanços na temática nos últimos dez anos

Desde o estabelecimento dos Princípios Orientadores, em 2011, verificou-se uma série de avanços no campo de Empresas e Direitos Humanos. A começar pela aprovação em 2014, de uma resolução da ONU que estabeleceu a criação de um grupo de trabalho intergovernamental e aberto para o desenho de um tratado sobre Empresas e Direitos Humanos. Desde 2015, então, são realizados encontros anuais para discussão de uma norma vinculante, que tem apresentado resultados positivos não obstante os interesses conflitantes de alguns Estados e entidades corporativas.

Em 2015, ainda no plano Onusiano, foram estabelecidos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, constantes da Agenda 2030 daquela Organização e que têm por objetivo o alcance da sustentabilidade por meio do atingimento de 169 metas em 17 objetivos, tais como a eliminação da pobreza e da fome, o empoderamento feminino e a proteção do meio ambiente mediante a cooperação de sujeitos e atores da sociedade internacional. Para a temática ora proposta, o destaque se dá para o reconhecimento, pela própria ONU, do dever também intrínseco das empresas para o alcance de tais objetivos. A leitura holística de tais Objetivos é essencial para que todas as metas sejam alcançadas até o ano de 2030⁸.

⁸ CARDIA A., Ana Cláudia Ruy. **Agenda 2030, sustentabilidade e a proteção aos direitos humanos**: chegou a hora de modernizar a função social da empresa. JOTA. 2020. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/agenda-2030-sustentabilidade-e-a-protecao-aos-direitos-humanos-28022020>>. Acesso em: 25 jan. 2022.

Em paralelo às iniciativas do sistema global de proteção aos direitos humanos⁹, destacam-se as iniciativas locais de regulamentar os Princípios Orientadores. Seja por meio da criação dos chamados Planos Nacionais de Ação em Empresas e Direitos Humanos, ou mesmo por meio da elaboração de normas voltadas à devida diligência (*due diligence*) corporativa em Direitos Humanos, tais como a chamada Lei de Vigilância Francesa (*Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*)¹⁰, de 2017, com foco na elaboração de planos de vigilância de suas atividades com inspiração nos Princípios Orientadores, e a Lei de Due Diligence do Trabalho Infantil da Holanda (*Wet Zorgplicht Kinderarbeid*), com previsão de entrada em vigor em 2022, voltada especificamente para a eliminação do trabalho infantil das cadeias de fornecimentos de produtos de empresas holandesas¹¹, ou mesmo, sob o aspecto supranacional, de tentativa de criação de uma regra europeia sobre devida diligência¹². Não se pode olvidar, por fim, das tentativas internas de litígio estratégico na tentativa de responsabilizar empresas perante os poderes judiciários dos Estados por violações aos Direitos Humanos e ao meio ambiente¹³.

Nota-se, portanto, que o ramo do Direito Internacional denominado Empresas e Direitos Humanos conta com várias frentes de atuação, com impactos em diferentes setores da sociedade e em diversas esferas dos três pilares dos Princípios Orientadores. A seguir, será analisado como se deu o desenvolvimento da sigla ESG, com sua correta adequação ao campo das Empresas e Direitos Humanos e ao segundo pilar dos Princípios Ruggie.

2. ESG: uma sigla essencial para a humanidade

A teoria de que empresas são partícipes diretas da proteção aos direitos humanos ganhou força especialmente após a publicação dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. Contudo, em período anterior a 2011, iniciativas voluntárias de proteção aos

⁹ RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 159.

¹⁰ ASSEMBLÉE NATIONALE. **Proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre** (Texte définitif). 2017. Disponível em: <<https://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0924.asp>>. Acesso em: 12 abr. 2022.

¹¹ OVERHEID.NL. **Wet van 24 oktober 2019 houdende de invoering van een zorgplicht ter voorkoming van de levering van goederen en diensten die met behulp van kinderarbeid tot stand zijn gekomen (Wet zorgplicht kinderarbeid)**. Disponível em: <<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html>>. Acesso em: 12 abr. 2022.

¹² EUROPEAN COMMISSION. **Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937**. 2022/0051(COD). Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_1_183885_prop_dir_susta_en.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2022, p. 1.

¹³ SETZER, Joana. HIGHAM, Catherine. **Global trends in climate change litigation: 2021 snapshot**. Londres: Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment and the Centre for Climate Change Economics and Policy, 2021. Disponível em: <https://www.lse.ac.uk/granthaminstitute/wp-content/uploads/2021/07/Global-trends-in-climate-change-litigation_2021-snapshot.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2022.

direitos humanos por empresas já eram verificadas, sobretudo com a criação do Pacto Global, em 2000, e com os dez princípios dele decorrentes.

Em 2005, o Pacto Global publicou o documento *Who Cares Wins: Connecting Financial Markets to a Changing World*¹⁴, ocasião em que restou descrita a necessidade de as empresas adequarem suas políticas à proteção ao meio ambiente (*environmental*), aos direitos humanos internacionalmente consagrados, ou, em outras palavras, a tudo que se relacionasse diretamente às pessoas (*social*) e com programas de governança corporativa que trouxessem tais demandas de cima para baixo, ou seja, com a preocupação direta e efetiva dos(as) gestores(as) e membros de cargos diretivos (*governance*). Nascia, naquele momento, a sigla ESG.

A sigla, desde sempre, transitou pela esfera voluntária de atuação das empresas, sobretudo em programas de responsabilidade social corporativa. Ocorre que estes últimos por muitas vezes se confundiam com ações de filantropia, de maneira que as corporações somente instituíam tais programas com o fito de afirmar que tinham alguma conexão com a sociedade. Não havia, assim, qualquer possibilidade de responsabilização corporativa para o caso de descumprimento de tais medidas tidas por voluntárias.

Passados quinze anos da publicação daquele documento, em 2020, o CEO da BlackRock, maior gestora de ativos do mundo, publicou sua carta aos CEOs trazendo a afirmação de que a sustentabilidade deveria também seguir o mercado financeiro e de capital, com uma revolução nos investimentos e, conseqüentemente, no mercado como um todo. As pesquisas que refletem também os impactos ao meio ambiente e à sociedade a partir da atividade corporativa também demonstram que o imperativo de proteção não pode mais se restringir aos Estados, sob pena de vermos o fim da Humanidade antes mesmo do final deste século. Inaugura-se, assim, um novo momento, essencial para a sociedade e, frise-se, do qual não há mais volta.

No que tange à proteção ambiental, responsável por compor o “E” da sigla ora sob estudo, a pauta ESG tem por pressuposto a necessidade de sobrevivência planetária. Pesquisas apontam que se a sociedade internacional não modificar seus padrões de consumo de combustíveis fósseis pelos próximos anos, o aumento exponencial da temperatura do planeta Terra poderá resultar em catástrofes ambientais de grandes proporções, como até mesmo o desaparecimento de Estados em

¹⁴ THE GLOBAL COMPACT. **Who Cares Wins:** Connecting Financial Markets to a Changing World. Recommendations by the financial industry to better integrate environmental, social and governance issues in analysis, asset management and securities brokerage. 2005. Disponível em: <https://pt.scribd.com/fullscreen/16876740?access_key=key-16pe23pd759qalbnx2pv>. Acesso em: 24 jan. 2022.

sua totalidade¹⁵. O desequilíbrio planetário decorrente do aumento das temperaturas pode, em um cenário extremo, dizimar a própria humanidade. Daí a sustentabilidade a partir da proteção ambiental - insculpada tanto em instrumentos internacionais, como o Relatório Brundtland e o Acordo de Paris¹⁶, quanto nas práticas corporativas voluntárias da agenda ESG - ser tão essencial.

Para adequar as práticas corporativas à emergência climática e com a finalidade de mitigar os potenciais riscos da continuidade de atuação sem qualquer preocupação com o bem-estar planetário, é das empresas o dever de introduzir práticas sustentáveis, que vão desde compromissos simples do dia a dia da empresa, como evitar o uso de materiais descartáveis por colaboradores(as) até a instalação de métodos de energia renovável e participação ativa no mercado de créditos de carbono. A redução da chamada “pegada de carbono” (*carbon footprint*)¹⁷ é uma das principais metas de empresas conectadas à pauta ESG sob a vertente do “E” e da proteção ambiental, devendo ser mensurada a partir do setor produtivo a que a empresa pertence, bem como à envergadura corporativa naquele mercado.

Quanto ao social (“S”), o próprio John Ruggie afirmava ser a sigla focada em todos os aspectos corporativos voltados às pessoas, não obstante ser essa a letra mais negligenciada da sigla em questão. Por social tem-se a compreensão de todos os aspectos ligados aos seres humanos em sua inserção corporativa: das condições de trabalho em toda a cadeia produtiva até ao bem-estar interno, em busca sobretudo de maior diversidade e inclusão no mercado laboral.

Assim, destacam-se neste ponto iniciativas voltadas à proteção aos(as) trabalhadores(as) em suas jornadas de trabalho e sua consequente regularização em termos de jornada, salários e benefícios, a fim de evitar práticas atentatórias à dignidade humana, tais como o tráfico de pessoas¹⁸ e as condições análogas à escravidão (que compõem a chamada escravidão moderna). Em um momento em que a humanidade tenta se recuperar dos abalos da COVID-19 também sob o ponto

¹⁵ GATES, Bill. **Como evitar um desastre climático**: as soluções que temos e as inovações necessárias. Trad. Cássio Arantes Leite. São Paulo: Companhia das Letras, 2021, p. 4.

¹⁶ UNITED NATIONS TREATY COLLECTION. **Paris Agreement**. Disponível em: <https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtsg_no=XXVII-7-d&chapter=27&clang=en>. Acesso em: 31 jan. 2022.

¹⁷ MSCI. **MSCI Ratings ESG Methodology**. 2020. Disponível em: <<https://www.msci.com/documents/1296102/4769829/MSCI+ESG+Ratings+Methodology+-+Exec+Summary+Dec+2020.pdf/15e36bed-bba2-1038-6fa0-2cf52a0c04d6?t=1608110671584>>. Acesso em: 04 fev. 2022, p. 4.

¹⁸ SMANIO, Gianpaolo Poggio. PINTO, Felipe Chiarello de Souza. ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy Cardia. ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan. JUNQUEIRA, Michelle Asato. **Pessoas Invisíveis**: prevenção e combate ao tráfico interno e internacional de seres humanos. Londrina: Editora Thoth, 2020.

de vista de redução das desigualdades majoradas por aquela doença¹⁹, a busca pela adequação das políticas corporativas à proteção social é essencial.

Sob o aspecto da diversidade e inclusão, resta empiricamente comprovado que empresas mais diversas apresentam maior lucratividade, sobretudo porque o sentimento de pertencimento dos(as) colaboradores(as) permite naturalmente arranjos de maior produtividade e bem-estar, resultando em um ambiente propício para a inovação, o crescimento dos negócios e uma melhoria significativa na forma como os(as) consumidores(as) veem a empresa com tais políticas²⁰.

A proteção ambiental e a proteção social perdem sua razão de ser se os quadros decisórios da empresa não tiverem plena consciência da necessidade de mudança e do processo de autoconhecimento que a agenda ESG demanda, naquilo que se reconhece como governança responsável (em atendimento, portanto ao “G” da sigla ESG). Isso porque as medidas corporativas implementadas devem ser contínuas, demandando constante avaliação e readequação de políticas para que as empresas não sejam reconhecidas como praticantes de *greenwashing*, este último consubstanciado na ausência de alinhamento das práticas corporativas com o discurso aventado perante o mercado consumidor²¹.

Dessa maneira, uma vez que as empresas estabelecem programas sérios de governança, em que os(as) gestores(as) efetivamente acreditam no poder corporativo de transformação social e planetária, os programas de governança e a avaliação constante de resultados trazem mudanças positivas e em correlação direta com boas práticas ESG.

Percebe-se, assim, que a sigla ESG se redimensiona cotidianamente a partir do aprendizado intrínseco da empresa, independentemente de seu ramo de atuação ou mesmo de seu porte. O essencial é que haja um movimento genuíno orientado à mudança, sobretudo em função da emergência climática e da necessidade de proteção social existentes no planeta na atualidade.

¹⁹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILO Monitor**: COVID-19 and the world of work. Second Edition. Updated Estimates and Analysis. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2022.

²⁰ ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy Cardia. **ESG**: Teoria e prática para a verdadeira sustentabilidade nos negócios. São Paulo: Expressa, 2022.

²¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE DEFESA DO CONSUMIDOR (IDEC). **Mentira Verde**: A prática de greenwashing nos produtos de higiene, limpeza e utilidades domésticas no mercado brasileiro e suas relações com os consumidores. Disponível em: <https://idec.org.br/sites/default/files/relatorio_greenwashing_2019.pdf>. Acesso em: 20 de ago. 2022.

3. Empresas e Direitos Humanos e ESG: uma relação de gênero e espécie

Uma vez apresentados os pressupostos do ramo do Direito Internacional reconhecido como Empresas e Direitos Humanos e da boa implementação dos pressupostos que compõem a sigla ESG por parte das corporações, faz-se necessário elucidar como se relacionam tais temáticas, sobretudo para se evitar desarranjos sob o ponto de vista metodológico.

Ao se falar em Empresas e Direitos Humanos, verifica-se que o ramo do Direito Internacional tem por objetivo, com os três pilares dos Princípios Orientadores, direcionar três movimentos importantes, quais sejam: uma primeira atribuição aos Estados de necessária atuação na proteção aos Direitos Humanos; uma segunda esfera, totalmente privada e voluntária, de atuação corporativa dentro dos padrões internacional e nacionalmente reconhecidos de proteção aos direitos e garantias fundamentais e aos Direitos Humanos; e um terceiro pilar, com atuação estatal direta (judicial e extrajudicial) e também por meio de atividades corporativas voluntárias para remediação de práticas atentatórias àqueles direitos cometidas por corporações.

Não obstante a terceira esfera lidar com questões também relacionadas às empresas, fato é que o segundo pilar dos Princípios Ruggie estabelece todas as bases para o que se entende hoje por práticas ESG. Sendo assim, é plenamente possível afirmar que a implementação de políticas de observância à sigla ESG tem relação direta com o segundo pilar dos Princípios Orientadores, sendo uma espécie – ou um subproduto - do gênero maior Empresas e Direitos Humanos.

O contrário, contudo, não se sustenta. Não é possível, assim, afirmar que Empresas e Direitos Humanos são equivalentes ao ESG. Este equívoco, muitas vezes cometido por entes que desconhecem a abrangência e o alcance daquele ramo do Direito Internacional, não pode prosperar em tempos de excesso de informações sobre a tão influente sigla para o universo corporativo nacional e internacional.

O alcance do tema Empresas e Direitos Humanos enseja discussões que muitas vezes não podem se sustentar sob o manto de ESG, não obstante muitas vezes serem temas que se conectam, como a possibilidade de responsabilização de empresas (terceiro pilar) que eventualmente venham a cometer práticas de *greenwashing*.

Uma vez feitas as considerações supramencionadas, define-se o ESG como espécie do gênero Empresas e Direitos Humanos, com implicações práticas e diálogos que merecem ser aprofundados com maior propriedade em outras oportunidades de pesquisa.

Considerações Finais

O presente trabalho teve por objetivo apresentar as linhas iniciais de uma relação de gênero e espécie entre o ramo do Direito Internacional reconhecido como Empresas e Direitos Humanos e a implementação de políticas de ESG por parte de corporações nacionais e internacionais de diferentes portes e ramos de atuação.

A partir da análise inicial sobre a emergência do tema na sociedade e mesmo perante o Direito Internacional, com desdobramentos significativos e propostas de codificação internacional no seio de organizações internacionais como a ONU, ou mesmo a implementação doméstica de tais pressupostos, como a Lei de Vigilância Francesa e outros arranjos de natureza supranacional (a proposta de diretiva europeia sobre devida diligência nas empresas), restou claro que o ramo do Direito Internacional reconhecido como Empresas e Direitos Humanos foca essencialmente no cumprimento dos três pilares estabelecidos por John Ruggie em seus Princípios Orientadores, a saber, o de atuação estatal para a proteção dos direitos humanos internacionalmente consagrados tanto quando da atuação corporativa quanto por particulares ou agentes estatais; o pilar de voluntariedade corporativa para implementação de políticas e práticas alinhadas a tais direitos; e o pilar de responsabilização para o caso de violações cometidas, sendo estas especialmente de responsabilidade estatal, mas também com abertura para eventuais iniciativas corporativas.

A obediência à sigla ESG, por sua vez, é fruto do compromisso inteiramente voluntário de empresas com vistas à sobrevivência social e planetária. Suas origens e raízes remontam à voluntariedade e sua conexão com o segundo pilar é intrínseca, sobretudo se considerado o documento que originou as discussões sobre seu alcance. Sendo assim, é possível caracterizar a sigla como espécie de proteção aos direitos humanos por empresas, englobando-se no espectro maior que o ramo Empresas e Direitos Humanos tem a oferecer.

Estas são, contudo, as linhas iniciais de uma relação necessária e essencial. Saber compreender o *locus* metodológico de cada forma de proteção é importante para se evitar desconhecimentos e, mais importante, que outras práticas igualmente importantes (senão mais, se considerado o atual estágio de desenvolvimento da sociedade internacional), tais como a responsabilização de empresas por violações aos direitos humanos constantes do terceiro pilar dos Princípios Orientadores, sejam perdidas sob o manto da corrida corporativa pela adequação meramente voluntária de boas práticas.

Referências

- ASSEMBLÉE NATIONALE. **Proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre** (Texte définitif). 2017. Disponível em: <<https://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0924.asp>>. Acesso em: 12 abr. 2022.
- ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy Cardia. **ESG: Teoria e prática para a verdadeira sustentabilidade nos negócios**. São Paulo: Expressa, 2022.
- BLACKROCK. **Larry Fink's 2020 letter to CEOs**. Disponível em: <<https://www.blackrock.com/corporate/investor-relations/larry-fink-ceo-letter>>. Acesso em: 11 jan. 2022.
- CARDIA A., Ana Cláudia Ruy. **Agenda 2030, sustentabilidade e a proteção aos direitos humanos**: chegou a hora de modernizar a função social da empresa. JOTA. 2020. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/agenda-2030-sustentabilidade-e-a-protecao-aos-direitos-humanos-28022020>>. Acesso em: 25 jan. 2022.
- EUROPEAN COMMISSION. **Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937**. 2022/0051(COD). Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_1_183885_prop_dir_susta_en.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2022.
- GATES, Bill. **Como evitar um desastre climático**: as soluções que temos e as inovações necessárias. Trad. Cássio Arantes Leite. São Paulo: Companhia das Letras, 2021.
- HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de Direito Internacional Público**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2017.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE DEFESA DO CONSUMIDOR (IDEC). **Mentira Verde**: A prática de greenwashing nos produtos de higiene, limpeza e utilidades domésticas no mercado brasileiro e suas relações com os consumidores. Disponível em: <https://idec.org.br/sites/default/files/relatorio_greenwashing_2019.pdf>. Acesso em: 20 de ago. 2022.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILO Monitor**: COVID-19 and the world of work. Second Edition. Updated Estimates and Analysis. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2022.
- MSCI. **MSCI Ratings ESG Methodology**. 2020. Disponível em: <<https://www.msci.com/documents/1296102/4769829/MSCI+ESG+Ratings+Methodology+-+Exec+Summary+Dec+2020.pdf/15e36bed-bba2-1038-6fa0-2cf52a0c04d6?t=1608110671584>>. Acesso em: 04 fev. 2022.
- OVERHEID.NL. **Wet van 24 oktober 2019 houdende de invoering van een zorgplicht ter voorkoming van de levering van goederen en diensten die met behulp van kinderarbeid tot stand zijn gekomen (Wet zorgplicht kinderarbeid)**. Disponível em: <<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html>>. Acesso em: 12 abr. 2022.
- RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- RUGGIE, John Gerard. **Just business**: multinational corporations and human rights. Nova Iorque: The Penguin Press, 2005.
- SETZER, Joana. HIGHAM, Catherine. **Global trends in climate change litigation**: 2021 snapshot. Londres: Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment and the Centre for Climate Change Economics and Policy, 2021. Disponível em: <https://www.lse.ac.uk/granthaminstitute/wp-content/uploads/2021/07/Global-trends-in-climate-change-litigation_2021-snapshot.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2022.

SMANIO, Gianpaolo Poggio. PINTO, Felipe Chiarello de Souza. ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy Cardia. ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan. JUNQUEIRA, Michelle Asato. **Pessoas Invisíveis:** prevenção e combate ao tráfico interno e internacional de seres humanos. Londrina: Editora Thoth, 2020.

UNITED NATIONS. **Guiding principles on business and human rights:** implementing the United Nations “protect, respect and remedy” framework. 2011. Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2022.

UNITED NATIONS TREATY COLLECTION. **Paris Agreement.** Disponível em: <https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtsg_no=XXVII-7-d&chapter=27&clang=en>. Acesso em: 31 jan. 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Coronavirus Disease (COVID-19) Pandemic.** Disponível em: <<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>>. Acesso em: 24 jan. 2022.