



14º Seminário Nacional Sociologia & Política

Saberes em Confluência

GT 17 – Ruralidades, Meio Ambiente e Emergências Climáticas

Um mercado de direitos humanos: por que as empresas adotam a agenda de direitos humanos?

Alex Eduardo Bonotto Miczevski¹

Jaime Santos Júnior²

INTRODUÇÃO

Os crescentes conflitos socioambientais e as emergências climáticas das últimas décadas desafiaram consideravelmente as formas tradicionais de governança corporativa. Desastres de grande magnitude evidenciaram os limites de uma gestão de riscos empresariais orientada exclusivamente pela lucratividade e impulsionaram respostas institucionais em escala global. Nesse contexto, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, lançados pelas Nações Unidas em 2011, introduziram a lógica da devida diligência em direitos humanos, reorientando, ao menos formalmente, o modo como empresas de setores de alto risco passaram

¹ Mestrando em Sociologia na Universidade Federal do Paraná (UFPR), Consultor de Direitos Humanos e Empresas. alex.bonotto@outlook.com

² Doutor em Sociologia pela Universidade de São Paulo (USP), Coordenador do Departamento de Sociologia e Professor do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Paraná (PGSocio/UFPR). jaimesjr22@gmail.com

a considerar os chamados "detentores de direitos", comunidades, trabalhadores, sindicatos e outros grupos cujas condições de vida podem ser afetadas pela atividade corporativa.

Um dos desdobramentos menos explorados desse processo é o surgimento de um novo segmento de mercado: o de serviços especializados em Empresas e Direitos Humanos (EDH). Se antes a gestão de riscos corporativos se orientava diretamente pela lucratividade do negócio, um conjunto de agentes passou a oferecer serviços de assessoria voltados à implementação da devida diligência, transformando a agenda de direitos humanos em produto aplicável a uma gestão de risco mais sustentável. Esse fenômeno não passou despercebido pela literatura crítica. Deva (2020, p. 5) aponta que a crescente demanda por assessoria especializada resultou na proliferação de uma indústria privada que, ao tratar os Princípios Orientadores como oportunidade de negócio, corre o risco de se tornar parte do problema que pretende resolver.

A crítica de Deva (2020), ainda que relevante, opera predominantemente no registro moral e tende a assumir, implicitamente, a figura do agente racional maximizador como chave explicativa da motivação dos atores envolvidos. Essa premissa, herdada das perspectivas utilitaristas, limita a compreensão empírica do fenômeno ao reduzir a complexidade das interações sociais que constituem esse mercado. Como argumenta Abramovay (2004), tanto a perspectiva que enaltece os mercados quanto a que os demoniza opera com categorias abstratas, afastando-se das análises históricas e empíricas capazes de revelar os mercados como produtos da interação social. Nessa mesma direção, Zelizer (1983; 1994) demonstrou que os agentes econômicos não são indiferentes ao conteúdo moral dos bens que transacionam, ao contrário disso, a dimensão moral participa ativamente da construção do valor e do próprio mercado.

É a partir desse referencial que este artigo se posiciona. Mais do que avaliar se a motivação dos agentes envolvidos no mercado de EDH é legítima, interessa compreender empiricamente como esse mercado se constitui, quais representações orientam suas trocas e como o valor desse bem peculiar é construído e negociado. O texto está estruturado em duas partes principais: a primeira reconstitui a origem da agenda de Empresas e Direitos Humanos e o contexto institucional que lhe deu forma; a segunda analisa a crítica ao mercado de serviços especializados em EDH à luz da sociologia econômica.

A origem dos ‘Direitos Humanos e Empresas’

Antes de tratar dos dilemas da mercantilização em si, pretendo apresentar algumas considerações iniciais que colaboram com o leitor que ainda não está familiarizado com a

dinâmica de Direitos Humanos e Empresas, que fundamenta toda a discussão deste texto. Nesse sentido, o esforço inicial, ainda que bastante sucinto e limitado, é o de apresentar a origem desse processo.

O nome que surge como ‘Empresas e Direitos Humanos’, tradução de ‘*Business and Human Rights*’, com o tempo, passou a se consolidar como ‘Direitos Humanos e Empresas’. O próprio nome sugere uma relação entre os direitos humanos e os negócios empresariais e, em um movimento simbólico, certos operadores passam a sugerir a inversão na ordem dos conceitos para afirmar que direitos humanos estaria antes dos negócios, portanto, Direitos Humanos e Empresas.

De maneira bastante sintetizada, seu surgimento pode ser rastreado no contexto das Nações Unidas, se originando nas Normas sobre as Responsabilidades de Corporações Transnacionais e Outras Empresas em Relação aos Direitos Humanos³, seguida pela nomeação de um Representante Especial do Secretário-Geral da ONU sobre Negócios e Direitos Humanos em 2005 (RUGGIE, 2007). Como resultado, o lançamento da estrutura "Proteger, Respeitar e Remediar" em 2008 que, finalmente, em 2011 se torna os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs)⁴, endossado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU (ONU, 2011) e que estabeleceu um padrão global para a chamada responsabilidade corporativa, agora ancorada no tema de Direitos Humanos.

Em outras palavras, embora para muitos de nós, especialmente nas ciências sociais, a relação entre a atividade econômica organizada com fins lucrativos e os direitos humanos pareçam ainda mais contraditórias que a relação entre o segundo tema e os próprios Estados, essa agenda surge com a pretensão de responsabilizar as empresas no âmbito do respeito e da não violação de Direitos Humanos. O título “Proteger, Respeitar e Remediar” nada mais é que uma distribuição de responsabilidades. Nessa lógica, caberiam aos Estados os três níveis, garantir e proteger os Direitos Humanos, respeitá-los e buscar remediar quando violados. A novidade está na inserção das empresas nessa mesma lógica, que passam a ter seu dever instituídos por um organismo internacional, assegurando que estejam relacionadas a dois níveis,

³ O documento ao qual faço referência, no idioma original, é o *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights*. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/501576?v=pdf>.

⁴ O documento ao qual faço referência, no idioma original, é o *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/720245?v=pdf>.

devem respeitar estes direitos estabelecidos e buscar remediar quaisquer violações que tenham causado.

Poderíamos afirmar que as Nações Unidas facilitaram muito essa jornada, inclusive popularizando a principal ferramenta para sua realização: A devida diligência em direitos humanos⁵. No entanto, ela não se encerra por aí. A partir dos Princípios Orientadores (POs), uma série de normativas localizadas surgem. São leis que, baseadas nos POs, impulsionam a implementação de novos processos nacionais envolvendo Direitos Humanos e Empresas. Um possível exemplo recente é a Diretiva da União Europeia, conhecida por Diretiva da Devida Diligência em Sustentabilidade Corporativa (CSDDD)⁶, há ainda a Lei da Escravidão Moderna do Reino Unido⁷, Lei Francesa do Dever de Vigilância⁸, Lei Alemã de Due Diligence da Cadeia de Suprimentos⁹, além de legislações específicas nessa temática em países como Noruega¹⁰, Canadá¹¹ e Austrália¹².

É válido observar o sentido na disseminação dessas normativas, que se originaram predominantemente no continente europeu e se expandem para outras regiões, especialmente o chamado Sul Global. Legislações como as da União Europeia, França, Alemanha e Reino Unido possuem um efeito extraterritorial, já que exigem seu cumprimento por parte de empresas que integram suas cadeias de suprimentos localizadas em outras regiões, como a América Latina, por exemplo. Como consequência, o acesso ao mercado europeu para as empresas do sul global passa a ser mediado a partir de certas “barreiras humanitárias”. O cumprimento de exigências ambientais e de respeito aos direitos humanos ou, ao menos, a demonstração de que essas questões estão sendo minimamente observadas, se torna um pré-requisito para a inserção comercial.

O fato é que, essas novas dinâmicas mencionadas acima não se extinguem nas legislações. Uma série de instrumentos internacionais ditam diretrizes e são adotados como referências para as exigências práticas. Em outros termos, consistem em documentos que balizam a operacionalização da agenda de Empresas e Direitos Humanos. Os Princípios Orientadores da ONU são uma referência de ordem conceitual, trazem o que deve ser feito e o

⁵ O processo de Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDH) será explicado nos próximos parágrafos.

⁶ Para saber mais, consulte: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj/eng>.

⁷ Para saber mais, consulte: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents>.

⁸ Para saber mais, consulte: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626>.

⁹ Para saber mais, consulte: <https://www.gesetze-im-internet.de/lksg/>.

¹⁰ Para saber mais, consulte: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-99>.

¹¹ Para saber mais, consulte: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/F-10.6/>.

¹² Para saber mais, consulte: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153>.

porquê, sem necessariamente entrar na dimensão do como deve ser feito. Nada que o próprio nome não nos deixe claro, documentos que ditam a operacionalização normalmente levariam nomes de manual, protocolo, padrão, ferramentas (*toolkit*), guia etc.

Nesse sentido, algumas iniciativas surgem para ocupar esse espaço da operacionalização. Me refiro aqui ao caso do Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável (OCDE, 2018), as Normas de Desempenho¹³ (IFC, 2012) e o Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (IBLF; IFC; UNGC, 2010), ambos do International Finance Corporation (IFC), os documentos-guia do Danish Institute for Human Rights¹⁴ e, embora menos conhecida entre estes, a organização de pesquisa sem fins lucrativos NomoGaia¹⁵. Em formato diferente dos documentos, mas cumprindo função semelhante, há também a plataforma de cursos do Pacto Global das Nações Unidas.

Os instrumentos de operacionalização não se limitam a estes, o dinamismo do campo faz com que determinados operadores optem por outros instrumentos que não foram citados aqui. É válido ressaltar que, os exemplos acima são de instrumentos de aplicação generalizada para todos os setores produtivos.

Há, ainda, padrões setoriais que tentarão cobrir especificidades. São estes, mas não apenas, os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (VPI, 2000), específico para o setor da mineração, abordando o problema comum entre comunidades e as equipes de segurança privada de empresas mineradoras. O Global Network Initiative (GNI, 2008), mais comum as empresas de tecnologia envolvendo questões como liberdade de expressão e privacidade e, recentemente publicado pelo Pacto Global da ONU – Rede Brasil, o Guia Prático de Devida Diligência em Direitos Humanos para o Setor de Moda e Têxtil (2025).

A lista é muito mais extensa, mas a intenção é trazer um breve panorama geral do campo que fora instituído nos últimos anos, embora eu julgue necessária uma leitura crítica das ciências sociais sobre todos esses documentos e suas especificidades. Afinal, são estes ‘padrões de desempenhos’ que estão norteando as ações das empresas que adotam os direitos humanos em seus sistemas de gestão. Assim como Boltanski e Chiapello (2005) mostraram que os manuais de gestão não são textos neutros, mas sim artefatos ideológicos que renovavam a legitimidade do sistema capitalista, os guias de gestão baseados em direitos humanos merecem

¹³ Menciono aqui os *Performance Standards on Environmental and Social Sustainability*.

¹⁴ Faço referência a dois documentos principais: HRCA, 2006 (*Human Rights Compliance Assessment*) e HRIA, 2016 (*Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox*).

¹⁵ *Human rights impact assessment toolkit* (NOMOGAIA, 2016).

uma leitura igualmente crítica, já que são eles que atualmente traduzem em protocolos operacionais o que significa, concretamente, respeitar direitos humanos no contexto corporativo.

Retornando a questão mencionada anteriormente sobre a ferramenta central para materialização dessa agenda, a devida diligência em direitos humanos, dedicarei algumas linhas para explicá-la melhor. O processo de devida diligência, por si só, sem a especificidade nos direitos humanos, é um processo bastante comum e conhecido no ambiente empresarial, especialmente na análise de riscos (BONNITCHA; MCCORQUODALE, 2017; FASTERLING, 2017). A grande diferença que a Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDh) traz é o foco em pessoas, tecnicamente, dentro do campo, isso é chamado de foco nos detentores de direitos.¹⁶

Just as risk management techniques are designed to increase knowledge about risk so that the managers of an organization can better pursue its objectives in the light of this knowledge, human rights due diligence is designed to increase knowledge about human rights violations so that managers better know how to prevent and mitigate them. (FASTERLING, 2017, p. 228)¹⁷

De acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas (ONU, 2011, Princípio 17), o processo completo é composto por quatro etapas, sendo: 1) avaliar os impactos reais e potenciais (riscos) sobre os direitos humanos 2) integrar e agir com base nas conclusões, 3) acompanhar os efeitos e a eficácia, e 4) comunicar como os impactos são tratados. Mais detalhadamente, podemos dizer que a primeira etapa de avaliação de riscos e impactos é o mapeamento de todas as atividades de uma empresa, seja de suas próprias operações ou suas relações comerciais, buscando entender onde e como ela pode estar causando ou contribuindo para impactos de qualquer ordem (reais ou potenciais) aos direitos humanos.

Tendo concluído essa identificação, a segunda etapa é a de adotar medidas de prevenção ou diminuição de sua proporção (mitigação). A terceira etapa é o monitoramento constante das medidas adotadas na etapa anterior e nas áreas de risco identificadas na primeira etapa e, a quarta etapa, a comunicação com aqueles(as) que são o foco de todo o processo: os detentores de direitos. Assim feito, o ciclo se repete.

¹⁶ Para saber mais sobre o processo de devida diligência em direitos humanos, consulte: (Taylor, Zandvliet, Forouhar, 2009). Veja também: (Bonnitcha, Mccorquodale, 2017).

¹⁷ “Assim como as técnicas de gestão de riscos têm como objetivo ampliar o conhecimento sobre os riscos, para que os gestores de uma organização possam perseguir melhor seus objetivos à luz desse conhecimento, a devida diligência de direitos humanos visa ampliar o conhecimento sobre violações dos direitos humanos, para que os gestores saibam melhor como preveni-las e mitigá-las” (Tradução do autor)

Um mercado de direitos humanos

Tendo trazido um panorama geral sobre o campo de direitos humanos e empresa, a questão central deste texto é discutir as críticas sobre o processo de mercantilização dos direitos humanos. É importante compreender que, junto da publicação Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, um mercado de direitos humanos também passa a se consolidar, como veremos à frente com a crítica de Deva (2020). No próprio texto do documento das Nações Unidas, a palavra “expertise” é mencionada para afirmar a necessidade do envolvimento de especialistas no processo de devida diligência em direitos humanos.

In order to gauge human rights risks, business enterprises should identify and assess any actual or potential adverse human rights impacts with which they may be involved either through their own activities or as a result of their business relationships. This process should: (a) Draw on internal and/or independent external human rights expertise; (b) Involve meaningful consultation with potentially affected groups and other relevant stakeholders, as appropriate to the size of the business enterprise and the nature and context of the operation. (UNITED NATIONS, 2011, Principle 18)¹⁸

É nesse panorama que emergem os consultores e, consequentemente, as consultorias de direitos humanos e empresas, um dos atores que compõem o mercado de trocas de serviços especializados em direitos humanos com as empresas que demandam desse conhecimento. O resgate ao conceito de “fato social total” de Mauss (2003) tem a finalidade de compreender que o surgimento de novos mercados ou a explicação de certos fenômenos econômicos não precisam necessariamente passar pela ortodoxia do pensamento econômico com as análises de oferta e demanda. Essas dinâmicas são na verdade produtos de uma série de relações sociais inseridas em contextos sociopolíticos específicos. Nesse sentido, compra e venda não são atos meramente econômicos, mas sim ações integradas a múltiplas dimensões da experiência social, seja jurídica, política, social ou moral, envolvendo representações dos agentes que participam das instituições que compõem um campo econômico.

¹⁸ O mesmo princípio (18), traduzido pelo Ministério das Relações Exteriores do Brasil e publicado no expediente do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (2019) afirma: “Para aferir os riscos para os direitos humanos, as empresas devem identificar e avaliar quaisquer impactos adversos nos direitos humanos, reais ou potenciais, com os quais elas possam estar envolvidas por meio suas próprias atividades ou como resultado de suas operações comerciais. Esse processo deve: (a) Basear-se no conhecimento especializado em direitos humanos de especialistas internos ou externos e independentes; (b) Incluir consultas significativas com indivíduos e grupos potencialmente impactados e outros atores relevantes s, em função do tamanho da empresa, da sua natureza e seu contexto de atividade ou operação.”. Para mais informações, consulte: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_verseioimpresso.pdf.

Nesse sentido, a pesquisa se aproxima dos debates presentes no campo da Sociologia Econômica, mais especificamente naquilo que Fligstein e Dauter (2012, p. 481) definiram como o campo de estudo da troca social e da sua estruturação. Convencionamos em chamá-lo de Sociologia dos Mercados, já que a troca social a que se refere é a dos mercados, que operam sob as condições que chamamos de capitalistas.

O autor Surya Deva (2020) traz uma análise interessante sobre o processo de interlocução entre ‘Direitos Humanos’ e os ‘Negócios’ ou ‘Empresas’. Em sua perspectiva, os dois campos sempre existiram juntos, embora por vezes em posições antagônicas, o que foi chamado de “business or human rights”. A questão retratada, no entanto, é sobre o processo histórico de surgimento de dois outros momentos, “business and human rights” e “business of human rights”.

Na perspectiva não linear do autor, esses momentos não podem ser entendidos como um processo evolutivo de transições temporal ou historicamente marcadas. São, na verdade, estágios de envolvimento das corporações com os direitos humanos que coexistem dentro de determinados campos. Apesar de não haver uma demarcação histórico-temporal desses momentos, o autor faz uma aposta em direção a origem dessa relação, apontando para o movimento de ampliação da responsabilização das ações empresariais como um precursor das múltiplas formas de vincular os ‘negócios’ com o respeito aos ‘direitos’.

Third, while the debate continues about the relationship between BHR and CSR,² this debate does not capture fully how the interface of business and rights has evolved over years at a holistic level, rather than merely from a CSR or BHR lens. I think both CSR and BHR – and even RBC (responsible business conduct) – share the common starting point of corporations having responsibilities beyond their shareholders. However, key differences exist regarding the normative basis of corporate responsibilities, the nature and extent of these responsibilities, the process of identifying individuals and communities to whom responsibilities are owed, and the modus operandi of enforcing corporate responsibilities in cases of noncompliance. (DEVA, 2020, p. 1)¹⁹

¹⁹ “Embora o debate sobre a relação entre empresas e direitos humanos (EDH) e a responsabilidade social corporativa (RSC) continue, esse debate não reflete plenamente como a interação entre ‘empresas’ e ‘direitos’ evoluiu ao longo dos anos de forma holística, em vez de apenas sob a ótica da RSC ou de EDH. Considero que tanto a RSC quanto os EDH [...] compartilham o ponto de partida comum de que as empresas têm responsabilidades que vão além de seus acionistas. No entanto, [entre essas duas perspectivas] existem diferenças fundamentais no que diz respeito à base normativa das responsabilidades corporativas, à natureza e extensão dessas responsabilidades, o processo de identificação dos indivíduos e comunidades a quem essas responsabilidades são devidas [detentores de direitos] e ao modus operandi de fazer cumprir as responsabilidades corporativas em casos de não conformidade.” (Tradução do autor)

O primeiro momento, *business or human rights*, que pode ser traduzido como ‘negócios ou direitos humanos’, diz respeito a defesa da posição de oposição entre os dois campos, enfatizando que a responsabilidade social não é uma das responsabilidades das empresas. O argumento de Milton Friedmann (1970, p. 17) se enquadra nessa lógica, afirmando que a única responsabilidade social das empresas é maximizar os lucros para os acionistas por meio da comercialização eficiente de seus bens ou serviços.

Na perspectiva de Deva (2020), esse momento não foi vencido. O processo de adoção dessa agenda de Direitos Humanos e Empresas nas corporações carregam heranças desse momento, já que há um grande esforço em elaborar uma justificativa comercial para sua efetivação, sugerindo que as corporações necessitam da tradução das exigências de respeito aos direitos humanos para uma linguagem mercantil e de maximização de lucros.

Para o segundo momento, *business and human rights*, o autor narra todo o percurso de responsabilização social das empresas. Como já dito anteriormente, não limitando o surgimento da perspectiva dos direitos humanos e empresas ao vínculo efetivamente adotado entre as empresas e os direitos humanos. Embora haja uma distinção clara adotada entre EDH e outras formas de Responsabilidade Social Corporativa, tanto pela vinculação a um direito internacionalmente reconhecido, quanto pelo formato de “*standards – the ‘new rules of the game’*” (2020, p. 3), para ele, todos esses processos se iniciam concomitantemente com o surgimento da perspectiva de responsabilização social das corporações por volta da década de 70.

O terceiro momento, *business of human rights*, em termos de uma tradução literal poderia ser entendido como ‘negócios dos direitos humanos’ ou ‘direitos humanos no mundo dos negócios’. No entanto, tanto a questão linguística quanto contextual me leva a buscar alternativas distintas que retratarei a seguir.

A preposição “of” em *business of human rights* carrega um sentido intencionalmente explorado pelo autor. Este é o da propriedade ou instrumentalização dos direitos humanos, como quem diz que os direitos humanos se tornaram propriedades e/ou ferramentas dos negócios. Ao mesmo tempo, direciona para o entendimento de que há negócios (no sentido de mercados onde ocorrem trocas econômicas) que são feitos com direitos humanos. Em todos os casos, ‘negócios dos direitos humanos’ ou ‘direitos humanos no mundo dos negócios’ podem ser lidos como as trocas econômicas que pertencem aos direitos humanos, levando a conclusão oposta da que o autor demonstra. Levando isso em consideração, a adaptação para os “direitos humanos como negócios” parece ser uma tradução mais bem empregada.

A crítica central trazida nesse terceiro momento está em torno da cooptação do conhecimento e da linguagem dos direitos humanos para servir aos interesses mercantis e comerciais de corporações. O momento dos “direitos humanos como negócios” retrata a direção em torno da mercantilização dos direitos humanos.

While the BHR era is still dominating the interface between human rights and business, I will argue that a new era – that of the business of human rights – has started emerging. Corporations and industry associations have begun to co-opt the language of human rights to serve their business interests. (DEVA, 2020, p. 5) ²⁰

O trabalho de Zelizer (1983) sobre o mercado de seguros de vida retrata uma dinâmica de formação de mercado semelhante a que será posteriormente criticada por Deva (2020). No entanto, a grande distinção entre as abordagens adotadas está na atenção que Zelizer (1983) traz ao processo das representações culturais nos assuntos mercantis do caso do seguro de vida nos EUA. O foco único no produto (seguro de vida) não possibilitaria sua visualização da dinâmica de convencimento sobre o valor e a legitimidade desse produto.

Em outras palavras, os bens mercantilizados envolvem dinâmicas sociais mais amplas do que a discussão moral sobre seu processo de mercantilização. O panorama que Fligstein e Dauter (2012) trazem sobre a Sociologia dos Mercados apresenta a necessidade de constituir um campo de diálogo mais amplo envolvendo pesquisadores(as) interessados(as) na construção social dos produtos, demonstrando que unir análises sobre os usos sociais e morais dos produtos e os problemas de competição entre atores envolvidos no mercado poderia ser positivo para compreender se essas visões são complementares ou contraditórias.

Considerar todos os lados do problema nos ajudaria a obter um quadro mais claro quanto à maneira como se relacionam a produção e a legitimação de novos produtos e a estruturação de mercados estáveis. (FLIGSTEIN; DAUTER, 2012, p. 496)

Um dos achados interessantes de Zelizer (1983) está justamente na relevância das representações culturais para se aceitar ou rejeitar relações mercantis que estejam relacionadas com relações íntimas (em seu caso de estudo, a morte). Nesse sentido, a aceitação do seguro de vida como mercadoria envolveu um processo de negociação de questões morais que emergem

²⁰ “Embora o momento dos negócios e direitos humanos (EDH) ainda domine a relação entre ‘direitos humanos’ e ‘empresas’, defenderei que um novo momento — o momento dos direitos humanos como negócios — começou a surgir. As empresas e as associações setoriais passaram a cooptar a linguagem dos direitos humanos para servir aos seus interesses comerciais.” (Tradução do autor)

com a criação de novos mercados, no caso dos seguros de vida, o conflito moral de comprar um seguro que atribui um valor a sua própria vida.

Retomando à crítica de Deva (2020), o tópico intitulado “*Birth of a New Industry*” relata o surgimento da chamada nova indústria de consultorias que tem a pretensão de assessorar empresas na implementação da devida diligência em direitos humanos.

This demand for external expert advice has resulted in the mushrooming of a private industry which is becoming part of the problem in the process of solving another problem. When BHR consultant organisations start (i) seeing the UNGPs or SDGs as a business opportunity, (ii) making a business case for human rights to secure buy-in from corporations, (iii) identifying salient human rights issues based on convergence of risk to people and risk to the business, (iv) competing for their share in the funding pie offered by states, development agencies and corporations, and (v) passing themselves off as CSOs to gain legitimacy, one can see that human rights-based approaches are no longer the guiding mantra for these consultants. (Deva, 2020, p. 5-6) ²¹

Retorno a Abramovay (2004) em seu artigo muito bem intitulado, “Entre Deus e o diabo: mercados e interação humana nas ciências sociais”. A alusão religiosa (Deus e o diabo), adotada para retratar um panorama dos estudos sobre os mercados é, por si só, parte de sua sofisticada crítica. Tanto a perspectiva que enaltece os mercados, quanto a que o demoniza traz pouca colaboração empírica ao lidarem com uma categoria abstrata (“o” mercado, no singular), assumindo antecipadamente a veneração ou o ódio pelos mercados antes mesmo de possibilitar as produções de conhecimento sobre seus efeitos em outras camadas, como política, social, cultural, etc, fugindo das análises históricas e empíricas dos mercados como produtos de interações sociais que marcam a potencialidade dos estudos econômicos nas ciências sociais.

Uma das mais importantes tarefas das ciências sociais contemporâneas é estabelecer programas conjuntos de pesquisa que ultrapassem fronteiras disciplinares muitas vezes artificiais e que permitam compreender os mercados como produtos da interação social. (ABRAMOVAY, 2004, p. 59)

²¹ “Essa demanda por consultoria especializada externa resultou no surgimento repentino de um setor privado que está se tornando parte do problema no processo de resolução de outro problema. Quando as consultorias de direitos humanos começam (i) a encarar os Princípios Orientadores das Nações Unidas (UNGPs) ou os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) como uma oportunidade de negócio, (ii) a elaborar argumentos comerciais em favor dos direitos humanos para garantir o apoio das empresas, (iii) identificando questões salientes de direitos humanos com base na convergência entre riscos para as pessoas e riscos para os negócios, (iv) competindo por sua parcela no bolo de financiamento oferecido por governos, agências de desenvolvimento e corporações, e (v) se passando por organizações da sociedade civil para ganhar legitimidade, fica claro que as abordagens baseadas em direitos humanos não são mais o mantra orientador para esses consultores.” (Tradução do autor)

Analisar o processo de mercantilização dos direitos humanos, nas palavras de Deva (2020), o momento dos “direitos humanos como negócios”, focando exclusivamente no produto é, sem dúvida, um passo importante para avançar na compreensão desse fenômeno. No entanto, entender os mercados como produto da interação social envolve modificar as agendas de pesquisa para que deixemos de priorizar as análises abstratas sobre fenômenos sociais. A questão que fundamenta boa parte das discussões da economia e da sociologia econômica gira em torno dos limites éticos e morais dos mercados, assim como seu impacto em outras esferas da vida em sociedade.

Nesse sentido, fugir das perspectivas que enaltecem ou demonizam o mercado a todo custo é importante para avançarmos na compreensão do fenômeno de mercantilização e, a partir desse conhecimento produzido, mobilizar os debates sobre os efeitos benéficos ou maléficos da comercialização de certos bens em mercados, bem como as alternativas de desmercantilização ou de repensar as operações de trocas econômicas em outros registros que não o da lógica de mercado.

Para efetivar esse feito, é necessário questionar parte das afirmações conduzidas por Deva (2020), não no sentido de entendê-las como equivocadas, mas sim de aprofundar sua investigação empírica pelos caminhos onde os estudos dos mercados deveriam estar posicionados: nas interações sociais que o produzem. Nesse sentido, afirmações como o exemplo abaixo necessitam de maior cautela e, a julgar pelo avanço, nas últimas décadas, do conhecimento produzido no referencial da Sociologia Econômica sobre a origem de novos mercados, acredito em seu potencial analítico para melhor compreender o emergente mercado de direitos humanos.

This demand for external expert advice has resulted in the mushrooming of a private industry which is becoming part of the problem in the process of solving another problem. When BHR consultant organisations start (i) seeing the UNGPs or SDGs as a business opportunity, (ii) making a business case for human rights to secure buy-in from corporations [...] one can see that human rights-based approaches are no longer the guiding mantra for these consultants. (Deva, 2020, p. 5-6) ²²

²² “Quando as consultorias de direitos humanos começam (i) a encarar os Princípios Orientadores das Nações Unidas (UNGPs) ou os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) como uma oportunidade de negócio, (ii) a elaborar argumentos comerciais em favor dos direitos humanos para garantir o apoio das empresas [...] fica claro que as abordagens baseadas em direitos humanos não são mais o mantra orientador para esses consultores.” (Tradução do autor)

Um dos pontos intrigantes dessa afirmação é a influência das perspectivas utilitaristas de entendimento dos fenômenos econômicos, que reforçam a perspectiva do agente egoísta, maximizador e estritamente racional que busca lucro a todo custo, o chamado *homo economicus*, que é automaticamente adotado para entender um dos elementos caros aos estudos do mercado: a motivação dos agentes. Ao assumir que a busca pelas oportunidades de negócios e os argumentos comerciais no convencimento da interface entre as empresas e os direitos humanos roubaram o lugar das abordagens baseadas em direitos humanos, limitamos a motivação dos agentes envolvidos nesse campo que automaticamente passam a ser entendidos como agentes maximizadores em busca do cálculo preciso da lucratividade com uma motivação ilegítima de ação.

A crítica que posiciono é epistemológica. Não se trata de avaliar se a motivação dos agentes é legítima, mas de questionar se a premissa do agente racional maximizador oferece adequada compreensão empírica do processo em curso. Com isso, dois novos potenciais analíticos são abertos, o primeiro é compreender se existem, além do potencial de lucratividade acreditado, outros elementos que geram a motivação dos agentes (as empresas) na adoção facultativa das medidas de direitos humanos e empresas. O segundo, por sua vez, se efetivamente a crença dos agentes no potencial de lucratividade com a adoção das medidas de direitos humanos é verdadeira, como ocorre o processo de valoração (ou valorização) desse bem? Retornamos aqui à discussão sobre os “bens peculiares” de Fourcade (2011) e seu complexo processo de valoração, além da singularidade e insubstituibilidade.

Outros trabalhos de Zelizer (1983; 1994) são relevantes ao apresentar que os agentes econômicos não são indiferentes ao conteúdo moral dos bens que transacionam, ao contrário disso, essa dimensão moral participa ativamente da construção do valor e do mercado. É importante considerar, portanto, que as empresas que adotam direitos humanos podem estar respondendo a lógicas de legitimidade, reputação e pertencimento a comunidades morais, que podem estar conectadas ao cálculo de lucratividade, assim como também podem não estar diretamente relacionadas.

O estudo empírico de Lobo (2006) sobre a dinâmica da Responsabilidade Social Corporativa²³, toma um rumo novo ao entender a adoção dessa dinâmica por meio de um mito

²³ A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) pode ser compreendida como uma dinâmica distinta de Empresas e Direitos Humanos. De maneira geral, a diferença entre as duas dinâmicas (RSC e EDH) está no foco analítico adotado e na presença de um ordenamento metodológico. Em outras palavras, enquanto a RSC tenta equilibrar a relação entre o interesse do negócio e o impacto nas pessoas sem a presença de uma metodologia específica de como isso deve ser conduzido, a agenda de EDH surge com o foco nas pessoas (os detentores de direitos),

racional difundido por agentes que se identificam com o tema e que passam a construir uma lógica de que existirão ganhos econômicos com sua adoção, difundindo internamente nas empresas o discurso favorável a essa adoção. Por vezes a aceitação ocorre mesmo sem efetivamente haver a comprovação da lucratividade resultante. Na perspectiva de Beckert (2009; 2011; 2017), isso é chamado de “expectativas ficcionais” em relação ao valor futuro de bens, argumentando que o valor de mercado é sempre uma construção social e cultural.

CONCLUSÃO

Este artigo buscou compreender a constituição do mercado de serviços especializados em Empresas e Direitos Humanos como um fenômeno sociológico, afastando-se das leituras que o reduzem a um problema moral ou a uma simples expressão do cálculo racional de agentes maximizadores.

A agenda de Direitos Humanos e Empresas emergiu como resposta institucional a décadas de conflitos socioambientais e pressões de movimentos sociais sobre o setor corporativo. A aprovação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas, em 2011, representou um marco nesse processo introduzindo a lógica da devida diligência em direitos humanos e deslocar o debate da responsabilidade voluntária para uma responsabilização estruturada. É nesse contexto que surge o mercado de consultorias especializadas em EDH, um campo ainda em formação, atravessado por tensões entre a linguagem dos direitos humanos e a dos negócios, demandando, portanto, uma análise sociológica atenta à sua complexidade.

A contribuição de Deva (2020) ao mapear o surgimento da indústria de consultorias em EDH é inegável e representa um passo importante para avançar na compreensão desse fenômeno. No entanto, é igualmente importante voltar as análises para os processos sociais e culturais que constroem o valor desse mercado e orientam a adesão das empresas a uma agenda que, em princípio, transcende a lógica estrita da lucratividade. Avançar nesse campo de pesquisa requer abordagens que compreendam os mercados não como entidades abstratas a serem enaltecidas ou condenadas, mas como produtos da interação social, conforme o horizonte

alinhamento a garantias de direitos universais (direitos humanos) e baseada em princípios que guiam a sua aplicabilidade por meio de uma metodologia específica que surge com os Princípios Orientadores das Nações Unidas e vêm sendo otimizada por meio de outras diretrizes. Para saber mais, consulte: (RAMASASTRY, 2015; WETTSTEIN, 2012; MATHIS e MATHIS, 2012).

apontado por Abramovay (2004, p. 59) e consolidado pela sociologia econômica nas últimas décadas.

Esses caminhos, ainda em construção no âmbito da pesquisa de mestrado que fundamenta este trabalho, reforçam a necessidade de investigações empíricas que acompanhem de perto as interações que constituem esse mercado emergente. A etnografia em andamento deverá oferecer elementos mais precisos sobre os discursos de venda, as representações dos compradores e os mecanismos de convencimento que sustentam esse campo, bem como o papel das ‘expectativas ficcionais’ na construção do valor atribuído à agenda de EDH

Compreender como esse mercado funciona por dentro, a partir das relações concretas que o produzem, é condição para pensar com maior rigor seus limites, suas potencialidades e as possibilidades de aprofundar a agenda de prevenção e remediação de impactos adversos sobre comunidades e territórios. É nessa compreensão que reside o horizonte mais amplo desta pesquisa.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVAY, Ricardo. Entre Deus e o diabo: mercados e interação humana nas ciências sociais. **Tempo Social**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 35-64, nov. 2004. DOI: 10.1590/s0103-20702004000200002.

BECKERT, Jens. The social order of markets. **Theory and Society**, v. 38, n. 3, p. 245-269, 2009. DOI: 10.1007/s11186-008-9082-0.

BECKERT, Jens. Where do prices come from? Sociological approaches to price formation. **Socio-Economic Review**, v. 9, n. 4, p. 757-786, 2011. DOI: 10.1093/ser/mwr012.

BECKERT, Jens. Reimaginando a dinâmica capitalista: expectativas ficcionais e o caráter aberto dos futuros econômicos. Tradução de Guilherme Xavier Sobrinho. **Tempo Social**, revista de sociologia da USP, São Paulo, v. 29, n. 1, p. 165-189, 2017. DOI: 10.11606/0103-2070.ts.2017.119003.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **The new spirit of capitalism**. Tradução de Gregory Elliott. Londres; Nova York: Verso, 2005. 601 p.

BONNITCHA, Jonathan; McCORQUODALE, Robert. The concept of 'due diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. **European Journal of International Law**, Oxford, v. 28, n. 3, p. 899-919, 2017. DOI: 10.1093/ejil/chx042.

DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS. Human rights compliance assessment quick check. Copenhagen: DIHR, 2006. Disponível em: <https://www.humanrights.dk/publications/human-rights-compliance-assessment-quick-check>. Acesso em: 13 abr. 2026.

DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS. Human rights impact assessment guidance and toolbox. Copenhagen: DIHR, 2016. Disponível em: <https://www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox>. Acesso em: 13 abr. 2026.

DEVA, Surya. From 'business or human rights' to 'business and human rights': what next? In: DEVA, Surya; BIRCHALL, David (ed.). **Research handbook on human rights and business**. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2020. p. 1-21.

FASTERLING, Björn. **Human rights due diligence as risk management**: social risk versus human rights risk. *Business and Human Rights Journal*, Cambridge, v. 2, n. 2, p. 225-247, 2017. DOI: 10.1017/bhj.2016.26.

FLIGSTEIN, Neil; DAUTER, Luke. **A sociologia dos mercados**. Caderno CRH, Salvador, v. 25, n. 66, p. 481-504, set./dez. 2012.

FOURCADE, Marion. **Cents and Sensibility**: Economic Valuation and the Nature of "Nature". *American Journal of Sociology*, Chicago, v. 116, n. 6, p. 1721-1777, maio 2011.

FRIEDMAN, Milton. **The Social Responsibility of Business is to increase its profits**. The New York Times Magazine, 13 de setembro de 1970. Disponível em: <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>. Acesso em: 10 out. 2025.

GLOBAL NETWORK INITIATIVE. **GNI principles on freedom of expression and privacy**. Washington, D.C.: GNI, 2008. Disponível em: <https://globalnetworkinitiative.org/gni-principles/>. Acesso em: 13 abr. 2026.

INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION. **Performance standards on environmental and social sustainability**. Washington, D.C.: IFC, 2012. Disponível em: <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2023/ifc-performance-standards-2012-en.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2026.

INTERNATIONAL BUSINESS LEADERS FORUM; INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION; UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT. **Guide to human rights impact assessment and management (HRIAM)**. Londres; Washington, D.C.: IBLF; IFC, 2010. Disponível em: <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/ifc-iblf-ungc-hriam-guide.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2026.

LOBO, Cinara Gomes de Araújo. **Por que as empresas investem em responsabilidade social?** 2006. 293 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

MATHIS, Adriana de Azevedo; MATHIS, Armin. Responsabilidade social corporativa e direitos humanos: discursos e realidades. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 15, n. 1, p. 131-140, jan./jun. 2012

MAUSS, Marcel. Ensaio sobre a dádiva: forma e razão da troca nas sociedades arcaicas. In: MAUSS, M. **Sociologia e antropologia**. Tradução de Paulo Neves. São Paulo: Cosac Naify, 2003.

NOMOGAIA. Human rights impact assessment toolkit. [S.l.]: NomoGaia, 2016. Disponível em: <https://nomogaia.org/tools/>. Acesso em: 13 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **OECD due diligence guidance for responsible business conduct**. Paris: OECD Publishing, 2018. DOI: 10.1787/15f5f4b3-en. Disponível em: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2018/02/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct_c669bd57/15f5f4b3-en.pdf. Acesso em: 13 abr. 2026.

PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS – REDE BRASIL. **Guia prático de devida diligência em direitos humanos para o setor de moda e têxtil**. São Paulo: Pacto Global – Rede Brasil, 2025. Disponível em: <https://go.pactoglobal.org.br/guia-devidadiligencia-setormodaetextil>. Acesso em: 13 abr. 2026.

RAMASASTRY, Anita. Corporate social responsibility versus business and human rights: bridging the gap between responsibility and accountability. **Journal of Human Rights**, Philadelphia, v. 14, n. 2, p. 237-259, 2015. DOI: 10.1080/14754835.2015.1037953.

RUGGIE, John Gerard. Business and human rights: the evolving international agenda. **American Journal of International Law**, Cambridge, v. 101, n. 4, p. 819-840, out. 2007. DOI: 10.1017/S0002930000037738.

TAYLOR, Mark B.; ZANDVLIET, Luc; FOROUHAR, Mitra. **Due diligence for human rights: a risk-based approach**. Cambridge: John F. Kennedy School of Government, Harvard University, 2009. (Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper, n. 53). Disponível em: https://www.hks.harvard.edu/sites/default/files/centers/mrcbg/programs/cri/files/workingpaper_53_taylor_et al.pdf. Acesso em: 10 abr. 2026.

UNITED NATIONS. **Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations "protect, respect and remedy" framework**. Nova York; Genebra: OHCHR, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf. Acesso em: 13 abr. 2026.

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY AND HUMAN RIGHTS INITIATIVE. **The voluntary principles on security and human rights**. [S.l.]: VPI, 2000. Disponível em: <https://www.voluntaryprinciples.org/the-principles/>. Acesso em: 13 abr. 2026.

WETTSTEIN, Florian. CSR and the debate on business and human rights: bridging the great divide. **Business Ethics Quarterly**, Chicago, v. 22, n. 4, p. 739-770, out. 2012. DOI: 10.5840/beq201222446.

ZELIZER, Viviana. **Morals and markets: the development of life insurance in the United States**. New Brunswick: Transaction Books, 1983.

ZELIZER, Viviana. **The Social Meaning of Money**. Princeton: Princeton University Press, 1994.